

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Львівська політехніка»

На правах рукопису

**РАВЛІНКО ЗОРЯНА ПЕТРІВНА**

УДК 340.114

**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ:  
ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ**

12.00.01– теорія та історія держави і права;  
історія політичних і правових учень

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:  
**Романова Альона Сергіївна,**  
кандидат юридичних наук, доцент

Львів – 2016

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	10
1.1 Історія становлення поняття дискримінації та її заборони (огляд літератури за темою дослідження) .....	10
1.2 Методологія дослідження.....	27
<i>Висновки до розділу 1</i> .....	34
<b>РОЗДІЛ 2 ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЇЇ ЗАБОРОНА: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА</b> .....	36
2.1 Принцип юридичної рівності: сучасні інтерпретації (у світлі заборони дискримінації).....	36
2.2 Основні підходи до визначення поняття дискримінації .....	46
2.3 Причини юридичної нерівності та дискримінації: загальна характеристика .....	62
2.4 Заборона дискримінації (принцип недискримінації): загальна характеристика.....	73
<i>Висновки до розділу 2</i> .....	94
<b>РОЗДІЛ 3 ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАСОБИ ПРОТИДІ ЇЇ</b> .....	98
3.1 Класифікація дискримінації: загальна характеристика.....	98
3.2 Пряма й опосередкована дискримінація.....	103
3.3 Позитивна та негативна дискримінація.....	109
3.4 Види дискримінації залежно від ознак, за якими вона здійснюється.....	116
3.5 Особливості реалізації заборони дискримінації у правотворчій, правозастосовній, правотлумачній і правореалізаційній діяльності .....	147
<i>Висновки до розділу 3</i> .....	157
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	161
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	170

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Забезпечення прав і свобод людини давно стало справою всього міжнародного співтовариства. Держава, що перебуває на шляху до демократії, а тим паче та, яка вважає себе демократичною, має гарантувати права і свободи та сприяти їхній реалізації. З другої половини ХХ ст. особлива увага міжнародної спільноти звернена в бік захисту різних меншин і маргінальних груп, які без належного державного піклування відчують певні обмеження у здійсненні їхніх прав порівняно з іншими соціальними групами, що умовно можуть бути віднесені до так званої панівної частини суспільства. Тому дедалі більшої ваги і в міжнародному праві, і в національних правових системах набуває заборона дискримінації, яка окреслює не лише дії, що розглядаються в суспільстві як недопустимі у ставленні до певних суб'єктів (поводженні з ними), але й передбачає конкретні обов'язки держави, спрямовані на забезпечення юридичної рівності. Саме тому стан практичного втілення заборони дискримінації у країнах Західного світу стрімко перетворюється на своєрідну візитівку, показник розвиненості правопорядку та відповідних суспільств.

В Україні певні гарантії дотримання принципу рівності та заборони дискримінації втілено, зокрема, у приписах Конституції України, Законів «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Проте динамізм суспільних відносин зумовлює необхідність подальшого розвитку і нормативно-правової бази у сфері протидії дискримінації, і вироблення належного наукового підґрунтя розуміння самого явища дискримінації та її заборони. Означене явище еволюціонує, виникають його нові форми та прояви, наприклад, дискримінація більшості меншістю. Тому перед вітчизняною загальнотеоретичною юридичною наукою постає і завдання з виявлення особливостей реалізації заборони дискримінації, а також засобів протидії їй.

Деяким аспектам теми присвячені роботи таких вчених, як С. Алексєєв, М. Марченко, В. Нерсєсянц, С. Погребняк, П. Рабінович, С. Рабінович, А. Романова, С. Сливка, Я. Федорчуков, Т. Фулей (загальнотеоретичні дослідження прав людини та принципів права), Є. Бирдін, В. Вовк, Є. Тилєжинський, К. Чернов (загальнотеоретичні властивості принципу правової рівності), М. Байтін, М. Бердяєв, Г. Комкова, О. Осипов, О. Поляков, В. Четвернін (особливості конституційного принципу рівності), Р. Нозік, Дж. Роулз (проблеми справедливості та забезпечення фактичної рівності), Б. Вайс, Л. Закураєва, М. Супрунова (загальнотеоретичні властивості дискримінації), І. Бершов, Ю. Белоусов, Ю. Стребкова (причини виникнення та існування расової дискримінації), М. Вітрук, Г. Бекер, Дж. Робертсон (права національних меншин у світлі заборони дискримінації), О. Дашковська, Т. Жалій, Т. Лоєнен, О. Пацулко, О. Ярош (принцип гендерної рівності, дискримінація за ознакою статі), О. Антон, Н. Болотіна, М. Венедиктова, О. Ісаєва, О. Командиров, Н. Мітіна, М. Мін, Н. Присєкіна, О. Процевський, В. Пузирний, І. Сабітова, І. Сахарук, Д. Солдаткін, О. Ярошенко (проблеми дискримінації у сфері реалізації права на працю), Д. Бочаров, О. Вашанова, Д. Гом'єн, Д. Харріс, Л. Зваак, М. де Сальвіа, Г. Христова, С. Шевчук (питання доказування та судового захисту від дискримінації).

Однак праці багатьох зазначених авторів у світлі заборони дискримінації орієнтовані на розв'язання практичних проблем певних зарубіжних національних правових систем, а тому не завжди можуть бути безпосередньо застосовані для потреб юридичної практики в Україні. Крім того, загальнотеоретичні властивості принципу заборони дискримінації ще не були предметом наукового інтересу вітчизняних науковців. Вказане зумовлює актуальність цього дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи Навчально-наукового Інституту права та психології Національного

університету «Львівська політехніка» з теми «Правові, психологічні та інформаційні проблеми розвитку державності в Україні» (державний реєстраційний номер 0112U001217).

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дослідження є загальнотеоретична характеристика принципу заборони дискримінації.

Для досягнення цієї мети потрібно вирішити такі *задачі*:

- охарактеризувати історію становлення поняття дискримінації та її заборони;
- обрати адекватну предмету дослідження методологію;
- встановити сучасні інтерпретації принципу юридичної рівності у світлі заборони дискримінації;
- з'ясувати основні підходи до визначення поняття дискримінації;
- встановити причини юридичної нерівності та дискримінації;
- охарактеризувати поняття й ознаки заборони дискримінації (принципу недискримінації);
- провести класифікацію видів дискримінації;
- встановити особливості позитивної та негативної дискримінації;
- встановити особливості прямої й опосередкованої дискримінації;
- розкрити істотні риси захищених від дискримінації ознак;
- виявити деякі особливості реалізації заборони дискримінації у правотворчій, правозастосовній, правотлумачній і правореалізаційній діяльності.

*Об'єктом* дослідження є суспільні відносини у сфері заборони дискримінації.

*Предмет* дослідження становлять загальнотеоретичні властивості принципу заборони дискримінації.

**Методи дослідження.** Для розкриття предмета дослідження вибрано комплекс підходів, методів і прийомів пізнання. В основу цього дослідження покладено *позитивістський підхід* до розуміння заборони дискримінації як зумовленої рівнем розвитку суспільства нормативно закріпленої ідеї про

недопущення без належного обґрунтування різного чи однакового ставлення до суб'єктів, які перебувають в однакових або різних ситуаціях відповідно, котра визначає зміст і спрямованість правового регулювання, а також виступає правилом фізичної поведінки її адресатів.

Такий підхід зумовив використання групи *методів* наукового пізнання. Зокрема, у дослідженні застосовано: *філософські* методи (діалектичний – для вивчення історії становлення поняття дискримінації та її заборони (підрозділ 1.1), взаємозв'язку принципів заборони дискримінації та правової рівності (підрозділ 2.1) тощо; метафізичний – для розкриття змісту поняття дискримінації, виявлення її різновидів (підрозділи 2.2, 3.1) тощо); *загальнонаукові* (структурно-функціональний – для дослідження окремих проявів заборони дискримінації в юридичній діяльності (підрозділ 3.5); системний – для виділення ознак дискримінації (підрозділ 2.2), її різновидів за певними критеріями (підрозділи 3.1–3.4) тощо; сходження від конкретного до абстрактного – для визначення понять, зокрема, «дискримінація», «юридична рівність» (підрозділи 2.1–2.2); сходження від абстрактного до конкретного – для ілюстрації проявів загальнотеоретичних властивостей заборони дискримінації в юридичній діяльності (підрозділ 3.5)); *спеціальні* (аналіз письмових джерел – наукових праць, нормативних актів, договорів, рішень судів тощо) й *окремі* (методи тлумачення юридичних норм – під час аналізу текстів вказаних документів; порівняльно-правовий – зокрема, при зіставленні ознак понять дискримінації та диференціації, порівнянні принципів правової рівності та принципу недискримінації (підрозділ 2.1)).

Відповідно до вибраних методів у роботі використано низку методологічних *прийомів* (аналіз, теоретичний синтез, абстрагування, дедукція, індукція, класифікація, порівняння, спростування).

**Наукова новизна одержаних результатів** зумовлена тим, що ця робота є одним з перших вітчизняних монографічних теоретико-правових досліджень заборони дискримінації як принципу права. Елементи наукової

новизни отриманих результатів, які демонструють загальнотеоретичні властивості означеного принципу, вбачаються, зокрема, в тому, що:

*вперше:*

– виявлено істотні риси захищених від дискримінації ознак: залежність від досягнутого рівня розвитку суспільства; динамічність; об'єктивна зумовленість у конкретному історичному контексті; значущість не тільки для більшості населення, але й для його меншості;

– доведено, що ознака може вважатися захищеною від дискримінації за двох умов: а) вона взагалі не може бути змінена особою або ж відсутні розумні підстави вимагати від особи змінити певну ознаку; б) немає безпосереднього розумного зв'язку між наявністю в особі певної ознаки та перепорою в доступі до охоронюваного законом блага (обмеженням права);

– запропоновано поділяти захищені від дискримінації ознаки на основні (раса, колір шкіри, політичні, релігійні й інші переконання, стать, вік, обмежені можливості, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мовні ознаки) й інші (батьківство, членство в організації, військове звання тощо). Основні захищені ознаки відрізняються від інших тим, що: а) перелік перших – вичерпний, тоді як інших – ні; б) основні ознаки частіше стають підставами дискримінації; в) дискримінація за деякими основними ознаками може бути виправдана лише особливо вагомими аргументами; г) інші ознаки, так би мовити, менш універсальні порівняно з основними;

– запропоновано доповнити захищені ознаки за статтею 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» ще й тими, які стосуються юридичних осіб: організаційно-правова форма; сфера діяльності; місце реєстрації; обсяг статутного капіталу; частка у статутному капіталі; обсяг прибутків; кількість найманих працівників тощо;

– встановлено невідповідність між тлумаченням і застосуванням норм про заборону дискримінації у практиці Європейського суду з прав людини

(далі також – ЄСПЛ, місцями – Суд) та Конституційного Суду України (далі також – КСУ); запропоновано заходи для вирішення означеної проблеми;

– виявлено деякі вади у практиці застосування антидискримінаційного законодавства судами загальної юрисдикції, а саме: нерозуміння субсидіарного характеру заборони дискримінації та незастосування поряд з іншими такого критерію визначення дискримінаційного поводження, як «зразок для порівняння»; запропоновано заходи для подолання вказаних вад;

*удосконалено:*

– визначення поняття заборони дискримінації як сучасної керівної ідеї в галузі прав і свобод людини, що визначає межі прийнятності (правомірності та допустимості) різного ставлення до суб'єктів, які перебувають в однакових ситуаціях, і однакового ставлення до суб'єктів, які перебувають у різних ситуаціях;

– класифікацію причин дискримінації (історичні, соціальні, правові й ідеологічні) та її видів (за галуззю права, підставою, формами впливу);

– положення про співвідношення між поняттями диференціації та дискримінації;

– положення про форми і вимоги до заходів позитивної дискримінації;

– положення про співвідношення прямої й опосередкованої дискримінації;

*дістали подальший розвиток:*

– положення про зв'язок принципів рівності та заборони дискримінації;

– особливості реалізації заборони дискримінації у правотворчій, правозастосовній, правотлумачній і правореалізаційній діяльності.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що висновки дослідження можуть бути використані у:

– *науково-дослідній діяльності* – для подальшої розробки проблематики заборони дискримінації;

– *педагогічній діяльності* – під час викладання навчальних дисциплін «Загальна теорія права та держави», «Практика Європейського суду з прав



людини», «Принципи права» тощо для студентів юридичних навчальних закладів;

– *правотворчій діяльності* – для удосконалення законодавчої регламентації заборони дискримінації в Україні;

– *правозастосовній діяльності* – для зміни, зокрема, судової практики у справах, що стосуються застосування принципу недискримінації.

**Апробація результатів дисертації.** Результати дослідження оприлюднені на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях, серед них: Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 17–18 жовтня 2014 р.), VI Міжнародна науково-практична конференція «Перспективи розвитку наукових досліджень у XXI столітті» (м. Махачкала, 31 жовтня 2014 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Права та обов'язки людини в сучасному світі» (м. Одеса, 14–15 листопада 2014 р.), Міжнародна конференція «Розвиток науки у XXI столітті» (м. Харків, 10–11 квітня 2015 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті» (м. Одеса, 10–11 квітня 2015 р.).

**Публікації.** Основні наукові результати дисертації відображено у 10 публікаціях, з яких 5 – наукові статті, опубліковані у фахових виданнях з юридичних наук, зокрема 1 стаття – у зарубіжному періодичному виданні, а також 5 тез виступів на конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені метою і задачами дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 11 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 201 сторінку, з них основного тексту – 169 сторінок, 32 сторінки – список використаних джерел (291 найменування).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### **1.1 Історія становлення поняття дискримінації та її заборони (огляд літератури за темою дослідження)**

Дослідження формування поняття дискримінації є важливим, зокрема для виявлення причин її виникнення та встановлення ефективних засобів протидії їй. Такі причини потрібно шукати ще в період існування первісного родового ладу, коли поділ праці і ресурсів розшарував суспільство, коли вкоренилося рабство чужинців, а разом з ним – і боргове рабство. Родовий лад був підірваний поділом праці та його наслідком – розколом суспільства на класи [230, с. 22].

Безумовно, досліджуючи поняття дискримінації не можна оминати окремі аспекти принципу рівності. Феномен рівності зумовлював зацікавленість не одного покоління науковців. Одними з перших теоретично його почали напрацьовувати піфагорійці. Вони пов'язували поняття рівності з розумінням ролі права як рівної міри нормування нерівних відносин і нерівних індивідів. Справедливість, на їхню думку, полягає у відплаті рівним за рівне [79, с. 48–49]. Софісти ж вважали, що нерівність походить від закону. Так, Антифонт писав, що нерівність людей виникає з людських законів, а не з природи: «За природою ми всі в усіх відношеннях рівні, притому (однаково) і варвари, і елліни. У всіх людей потреби від природи однакові» [192, с. 22]. Рівність усіх людей від природи визнавав і Цицерон. Майнові та соціальні відмінності між людьми виникають, на його переконання, не від народження, а в силу сталих у суспільстві відносин [231, с. 52].

Інтерес для розуміння особливостей розвитку змісту поняття дискримінації становлять погляди на рівність і нерівність давньогрецького філософа Аристотеля. Проблему рівності він розглядав у світлі способів

досягнення справедливості. «Несправедливою, – писав Аристотель, – називають людину, яка як порушує закон, так і бере зайве з інших, і людину, яка неоднаково ставиться до інших... Людина, яка переступає закони, є несправедливою, а та, що дотримується законів, – справедлива. То зрозуміло, що все, встановлене законом, у відомому сенсі – справедливе» [209, с. 85]. А на думку Протагора, всі люди однаковою мірою причетні до справедливості [231, с. 49].

Нерівність у давньоримському суспільстві проявлялась, передовсім, в існуванні двох класів. Представники нижчого з них – раби – навіть не були суб'єктами права, а лише його об'єктами. Певний час у давньоримському суспільстві статус раба взагалі прирівнювали до знаряддя праці. Влада рабовласника над рабом була безмежною, а останній навіть не міг вступати в законний шлюб [209, с. 93].

Однак, незважаючи на те, що римське право ґрунтувалося на ідеї справедливості, воно не було засноване на принципі правової (юридичної) рівності в сучасному його розумінні. У римському праві така рівність забезпечувалася, насамперед, у процесуальній сфері. Натомість рівність громадян Давньої Греції визначалась їх власністю. Крім того, повноправною рівністю володіли лише чоловіки. Жінки ж істотно обмежувалися в правах (особливо в Афінах, де вони не мали ні політичних, ні громадянських прав). Внаслідок існування фактичної нерівності, незважаючи на формальне визнання принципу рівності, зароджується вчення про розуміння рівності, нерівності, справедливості тощо.

Ідею рівності всіх людей розвивала також антична школа стоїків, представниками якої були Епіктет, Сенека, Марк Аврелій. Останній, до прикладу, сформулював уявлення про державу «з рівним для всіх законом, керованим відповідно до рівності та рівноправності всіх, і царство, яке понад усе шанує свободу підданих» [147, с. 49–55].

Античні ідеї свободи та рівності людей сприйняли і розвинули світські і релігійні мислителі середньовіччя, зокрема, Марсилій Падуанський, Ф. де

Бомануар. Значний вплив на вчення християнства мали праці Аврелія Августина. Рабство як явище, на його думку, є покаранням Божого суду за первородний гріх, а рабство окремих людей – результат війни, яка не може бути несправедливою, тому що не суперечить божественному провидінню.

Антицерковні секти гностиків вчили, що суспільна нерівність суперечить божественному закону справедливості: «Бог не робить різниці між багатими і бідними, розумними та нерозумними, чоловіками і жінками, вільними та рабами, бо ніхто не може відібрати у свого ближнього його частку світла, щоби самому насолоджуватися подвійною» [231, с. 53].

Розвиток ідеї правової нерівності у християнській теології простежується також і в філософсько-правовій концепції Томи Аквінського. Він стверджував, що мета людського закону – загальне благо людей. Тому законом є лише ті встановлення, які, з одного боку, мають на увазі це спільне благо і виходять з нього, а з іншого – регламентують людську поведінку лише в її зв'язку та співвідношенні із загальним благом. Людський закон повинен відповідати природному, що проявляється в необхідності встановлення в першому реально здійснених вимог, виконання яких посилене для звичайних, недосконалих людей. Із цією ідеєю пов'язана і рівність вимог, що висуваються законом в інтересах загального блага для всіх людей. Тому загальність закону передбачає рівність у вигляді застосування рівної міри й однакового масштабу вимог до всіх [209, с. 98–99].

Насправді право середньовічного періоду не забороняло ні колоніалізму, ні іншого прояву крайньої нерівності, зокрема рабства. У той історичний період поневоленню піддавалися народи негроїдної раси, які проживали на африканському континенті. Першою європейською країною, що почала займатися работоргівлею африканців, була Португалія (XV ст.). А після відкриття 1492 р. Х. Колумбом Нового Світу торгівля рабами набула масового характеру. З усіх християнських держав одна лише Іспанія розглядала цю торгівлю як незаконну. Початок занепаду інституту рабства

був покладений лише у ХІХ ст., коли провідні європейські держави офіційно поставили работоргівлю поза законом.

До слова, повага до права і справедливості була закріплена в Англії у Великій хартії вольностей 1215 р. Так, у ст. 39 зазначено: «Жодна людина не буде заарештована або ув'язнена... інакше як за законним вироком... і на підставі закону держави». Тож можна стверджувати, що у ХІІІ ст. було нормативно закріплено один з аспектів принципу юридичної рівності.

Завершуючи аналізувати деякі аспекти становлення поняття дискримінації в добу античності та середньовіччя, доходимо висновку, що *це поняття не було відоме суспільствам того часу, хоча явище, яке би в сучасному світі було позначене вказаним терміном, існувало. Ідеї заборони дискримінації беруть початок зі змісту принципу рівності, філософія якої в той період активно розвивалася. Фактично ж, обмежуючи дію принципу рівності лише окремими соціальними групами, суспільства утверджували певні види нерівності, знаходячи обґрунтування останніх у природі деяких суб'єктів, об'єктивної необхідності існування нерівності тощо.*

Дещо іншого забарвлення ідеї рівності, справедливості та свободи набули в період Нового часу. Рівність людей у правах Г. Гроцій називав природним правом, відповідним самій природі людини, яка не залежить ні від свавілля людей, ні від волі Бога [39, с. 69]. Згідно з вченням Г. Гроція, природний стан людей – це бути вільними та рівними, а тому певної нерівності від природи немає.

Проблемам рівності та нерівності приділяли достатньо уваги Дж. Локк і Т. Гоббс. Останній вважав, що всі люди створені рівними у фізичних і розумових здібностях, і кожен з них має однакове з іншими право «на все». Однак всі люди є суперниками. Тому мати право на все в умовах такої ворожнечі – значить, фактично, не мати ніякого права ні на що [79, с. 262]. По суті, Т. Гоббс описав народження англійського буржуазного суспільства з його вічною боротьбою кожної людини за існування. Щодо праць Дж. Локка, то його ідея загальної природної рівності всіх людей виражена, зокрема, у

словах: «Всі, у кого однакова природа, розумові та фізичні здібності, за природою рівні та повинні користуватися одними і тими ж загальними правами та привілеями, поки як доказ верховної влади будь-якої однієї особи не буде пред'явлено очевидне веління бога, або ж поки хтось сам не погодиться підкоритися якись людині, яка стоїть вище» [235, с. 98].

Діячі французького просвітництва також розвинули зміст принципу рівності. Так, Вольтер відстоював принцип юридичної рівності всіх членів суспільства перед законом і судом [1, с. 52]. Ж.-Ж. Руссо наголошував, що всі люди народжуються вільними та рівними і за природою вони – брати. Проте в житті царює нерівність, а люди між собою ведуть аж ніяк не мирний спосіб життя [186, с. 188]. Це положення, на його думку, пояснюється такими властивостями людини, як ненаситне честолюбство, пристрасть до багатства та заздрість. З огляду на останнє, до речі, Ж.-Ж. Руссо визнавав необхідним встановити рівність людей у розмірах їхньої власності.

Досягненням епохи просвітництва і європейських революцій стала поява документів, які вперше підносили до рангу юридичних норм природні права людини. Ідеї природного права, однією з яких є ідея рівності та недискримінації, вагомо вплинули на розвиток внутрішньодержавного права в галузі прав людини і, зокрема, на перші законодавчі акти буржуазних демократій (детальніше про розвиток природного права див., напр.: [197, с.]<sup>1</sup>). Саме вказані ідеї були відображені в таких документах, як Білль про права 1689 р., Декларація незалежності США 1776 р., французька Декларація прав людини і громадянина 1789 р.

Декларація незалежності Сполучених Штатів Америки [288], проголошена 4 липня 1776 р., визначила такі «істини»: «всі люди створені рівними, і всі обдаровані своїм Творцем деякими невідчужуваними правами, до яких належить життя, свобода та прагнення щастя». Автор цієї Декларації – Т. Джефферсон – визнав право людини на опір деспотизму та вважав

---

<sup>1</sup> Сливка С.С. Природне та надприродне право: У 3 частинах.: Ч.1: Природне право: історико-філософський погляд / Степан Степанович Сливка . – Київ : Атіка, 2005 . – 223 с.

рабство несумісним з людськими правами. Більше того, США пішли далі – і прийняли низку законів у сфері заборони дискримінації. Поштовхом до цього стало скасування рабства 1866 р.

Французька Декларація прав людини і громадянина 1789 р. проголосила, що «люди народжуються та залишаються вільними і рівними в правах. Громадянські відмінності можуть ґрунтуватися лише на міркуваннях загальної користі. ...Закон повинен бути рівним для всіх як у тих випадках, коли він надає своє заступництво, так і в тих випадках, коли він карає. Всім громадянам, зважаючи на їх рівність перед законом, відкрито в рівній мірі доступ до всіх суспільних посад, місць і служб відповідно до їх здібностей і без будь-яких відмінностей, крім тих, що обумовлюються їхніми чеснотами та здібностями» [225, с. 176; 206]. Фактично, вказана декларація заборонила різне ставлення до людей, які перебувають в однаковій правовій ситуації.

Вважають, що вперше термін «дискримінація» згадано 1640–1650 рр. [281]. У міжнародне право цей термін було введено дипломатичною практикою (хоча у французьких текстах міжнародних угод до певного часу використовувався переважно термін «відмінності»). Особливого поширення термін «дискримінація» набув після Першої світової війни в основному у мирних міжнародних договорах і договорах про захист національних меншин. У системі захисту прав людини ООН його стали активно застосовувати після проголошення Загальної декларації прав людини 1948 р.

Позитивізм приніс нове бачення правових цінностей, зокрема принципу юридичної рівності. Так, представник нормативістської школи Г. Кельзен писав: «Принцип рівності є тільки тавтологічним вираженням принципу, згідно з яким загальні норми права повинні застосовуватися у всіх випадках, в яких відповідно до їхнього змісту вони повинні застосовуватися. Ось чому принцип юридичної рівності нічого не означає, крім формальної законності, є сумісним з фактичною нерівністю» [6, с. 257]. Отже, *принцип рівності виступає лише формалізованим проявом законності та є*

*неефективним у суспільному житті, оскільки не усуває соціальної нерівності.*

У доктрині права XIX–XX ст. завдяки філософам природно-правової школи відбувається наукове становлення поняття дискримінації. Спершу – через категорію «нерівність», а згодом це проявляється у введенні нормативними правовими актами в науковій обіг терміна «дискримінація». Інтерпретація позначеного ним поняття залежала, зокрема, від ознаки, за якою вона здійснювалась. О. Ісаєва наголошує, що не всі дискримінаційні ознаки були заборонені одночасно. На її думку, заборона дискримінації пройшла тривалий шлях, формуючи цілісну систему, враховуючи акти, що спрямовані на викорінення нерівності то в одній сфері, то в іншій [76, с. 85].

Період XX–XXI ст. – активний науковий пошук різних проявів дискримінації.

З плином часу з'явився такий термін, як «позитивна дискримінація». Його вперше запропонували у Сполучених Штатах Америки в 60-х роках XX ст. Позитивною дискримінацією визнавалися заходи, спрямовані на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Це були так звані особливо вразливі групи населення: жінки, діти, біженці, апатриди, інваліди, душевнохворі, особи похилого віку, афроамериканці тощо.

Під впливом наукових досліджень, безсумнівно, формувався світовий принцип протидії дискримінації, що був втілений згодом у різноманітних актах міжнародного значення. Так, важливим напрямом міжнародно-правового захисту від дискримінації стала боротьба з торгівлею та захист меншин, що у XX ст. набула актуальності. Така боротьба була зумовлена розвитком капіталістичних відносин, заміною феодално-позаекономічного примусу економічним. Щодо рабства, то найбільші зусилля з викорінення рабства були зроблені 1890 р., коли в Брюсселі було підписано Заключний генеральний акт про заборону торгівлі африканськими рабами [56] та положення про повну заборону рабства у всіх формах і



торгівлі рабами на суші й на морі містилося в Міжнародній конвенції про рабство, укладеної під егідою Ліги Націй 1926 р. [103]. Більше того, 1965 р. ООН прийняла Міжнародну конвенцію про ліквідацію усіх форм расової дискримінації. Вчені вважають, що прийняття цього документа сприяла тогочасна ситуація у світі, а саме, «...антисемітизм знову підняв голову, хоча Друга світова війна закінчилася» [240]. Цей договір забороняє всі форми расової дискримінації та встановлює право кожної особи не бути дискримінованою.

Уваги заслуговує також Берлінський акт 1878 р., який переглянув підсумки російсько-турецької війни на шкоду Росії і слов'янським народам Балканського півострова, який містив деякі гарантії щодо меншин, за допомогою заборони дискримінації за релігійною ознакою. Згідно з угодою уряд Туреччини повинен був періодично повідомляти великим державам Європи про заходи, які вживав султан для забезпечення прав вірменських меншин, які проживали в Туреччині. Відповідно до ст. 5 вищезгаданого Акта «відмінності релігійних вірувань, переконань або віросповідань не могли висуватися проти кого-небудь як підстави для дискримінації або неможливості користуватися громадянськими і політичними правами, для відмови в прийомі на державну роботу або доступності роботи будь-якої професії в будь-якій сфері» [83, с. 94–95].

Найпотворніших форм дискримінація набувала за режимів апартеїду та фашизму, які «узаконили» расову дискримінацію [237, с. 18]. Так, на думку О. Вашанової, рівність – один з постійних ідеалів, до якого прагне людство під час історичної боротьби за соціальну справедливість. Незважаючи на те, що нерівність існувала в усіх історичних епохах, але в найбільш радикальній формі вона проявлялась у суспільствах з яскраво вираженим поділом на класи, стани, касти, таких як рабовласницькі і давньосхідні держави, у кастовій системі Індії, феодальних суспільствах, фашистських режимах, військових диктатурах, південноафриканському расовому режим апартеїду [23, с. 12].

Положення про недискримінацію було закріплено в низці міжнародних актів, укладених в період II Світової війни. Так, Філадельфійська декларація від 17 травня 1944 р. проголосила: «Всі люди, незалежно від раси, релігії та статі, мають право прагнути до досягнення матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і поваги людської особистості, економічної забезпеченості та рівності наданих можливостей» [244]. Про неприпустимість дискримінації згадувалося також в Акті про капітуляцію Італії від 29 вересня 1943 р., в угодах про перемир'я з Румунією від 12 вересня 1944 р., у Декларації щодо поразки Німеччини і встановлення над нею верховної влади союзних держав від 5 травня 1945 р. Зауважимо, що ці акти були юридично обов'язковими для тих, кого вони стосувались. Значення ж загальноновизнаної міжнародної норми заборона дискримінації набула лише з прийняттям Статуту ООН [23, с. 21–22].

У рамках ООН були розроблені такі документи, які закріпили заборону дискримінації, як: Загальна декларація прав людини 1948 р., Декларація ООН про ліквідацію всіх видів расової дискримінації 1963 р., Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р., Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., Конвенція про політичні права жінок 1952 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Конвенція Міжнародної організації праці (далі – також МОП) № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Міжнародна конвенція про припинення злочину апартеїду і покарання за нього 1973 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Декларація ЮНЕСКО про раси та расові заборони 1978 р., Декларація про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 р. тощо.

Наприклад, Спеціальний доповідач Підкомісії ООН з попередження дискримінації і захисту меншин Ф. Капортіні стверджує, що спочатку принцип недискримінації у праві формувався у світлі заходів, спеціально спрямованих на захист меншин [181, с. 170]. Із цим можна погодитися, оскільки в основу захисту меншин закладається осуд нерівного поводження на основі конкретної ознаки – належності до певної соціальної меншості. Потрібно звернути увагу, що ні міжнародне право стародавнього світу, ані міжнародне право середніх віків не знало заборони дискримінації.

Вперше на міжнародному рівні нормативне закріплення поняття дискримінації отримало з прийняттям 25 червня 1958 р. Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, де у ст. 1 визначено, що потрібно розуміти під дискримінацією. А відтак із прийняттям нових актів у сфері антидискримінаційного права зміцнило концепцію заборони дискримінації. До таких актів належать, зокрема: Конвенція ООН про попередження злочинів геноциду і покарання за нього 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Конвенція ООН про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності 1951 р., Конвенція ООН про дискримінації в галузі праці і занять 1958 р., Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 р., Декларація ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1963 р., Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права 1966 р., Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., Міжнародна конвенція ООН про припинення злочину апартеїду і покарання за нього 1973 р., Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони 1978 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Декларація ООН про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 р., Декларація ООН про права осіб, які належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин 1992 р. тощо.

Так, Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р. і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. закріпили положення про те, що передбачені в цих документах права і свободи повинні належати кожній людині незалежно від кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного і соціального походження, майнового, станового та будь-якого іншого становища.

Розуміння поняття «дискримінація» можна знайти у п. 7 Зауважень загального порядку № 18, прийнятих Комітетом з прав людини ООН 1989 р. Так, Комітет вважає, що «термін «дискримінація», як воно використовується ..., слід розуміти як таке, що означає розрізнення, виключення, обмеження або перевагу, які ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового стану, народження або іншої обставини і які мають на меті або наслідком знешкодження, або зменшення визнання, використання, або здійснення всіма особами, на рівних засадах усіх прав і свобод» [247].

Також частина V ст. Е Європейської соціальної хартії, прийнятої 18 жовтня 1961 р. (переглянутої 3 травня 1996 р.) [53], встановлює пряму заборону дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, здоров'я, належності до національної меншини, народження або інших обставин під час здійснення прав, передбачених у цій Хартії.

Серед основоположних актів міжнародного значення можна назвати також Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., яка містить окрему статтю, присвячену забороні дискримінації [100]. Більше того, згодом було прийнято Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., який закріпив положення про те, що попри будь-яку дискримінацію повинно бути забезпечено користування будь-яким правом, визнаним законом [151]. Відтак Протокол,

встановивши загальну заборону дискримінації, розширив сферу дії вказаного принципу, оскільки здійснення будь-якого права, передбаченого законом, має відбуватись без будь-якої дискримінації.

Повертаючись до становлення поняття «дискримінація», потрібно відзначити, що певна нерівність властива була слов'янським народам, про це, зокрема, свідчать окремі статті зводу законів «Руська Правда». У ст. 90 Просторової редакції «Руської Правди» зазначається: «Якщо смерд умре бездітним, то успадковує князь; якщо залишаються в будинку незаміжні дочки, то виділити на них деяку частину; якщо ж будуть замужем, то не давати їм частини» [226, с. 34].

Зважаючи на той факт, що український народ впродовж багатьох сторіч не мав власної держави, дискримінація як нормативне закріплення проявлялася лише через загальні формулювання. Зокрема, у Конституції Пилипа Орлика 1710 р. в загальних рисах засуджувалось рабство та поневолення українського народу. Крім того, вказаний акт встановлював обов'язок сплати податків та загальних повинностей усіх без винятку, окрім «вдів козаків, їхніх дружин та дітей-сиріт, козацьких господарства і (господарства) жінок, чоловіки яких перебувають на війні або на якихось військових службах» [226, с. 110–124].

Так, у зв'язку з постійним поневоленням українського народу то з боку Російської імперії, то Речі Посполитої, згодом Австро-Угорщини, українське право як таке перестало існувати. Так званім його відродженням стало утворення Української Народної Республіки (УНР). Так, Конституція УНР від 29 квітня 1918 р. закріпила принцип рівності всіх громадян УНР у своїх громадянських і політичних правах. Права і свободи визнавались непорушними та їх обсяг був для всіх громадян однаковий. Крім того, у ст. 12 Конституції УНР проголошувалось: «Уродження, віра, національність, освіта, майно, оподаткування не дають ніяких привілеїв в них. Ніякі титули в актах і діловодстві УНР вживатись не можуть» [226, с. 296–303].

Певний вплив на розвиток принципу недискримінації здійснили

законодавчі акти і зовнішня політика Радянського Союзу. Відразу після свого утворення Радянська держава проголосила Декларацію прав народів Росії від 2 (15) листопада 1917 р., скасування всіх національних і національно-релігійних привілеїв та обмежень, вільний розвиток національних меншин та етнографічних груп. Конституція РРФСР від 10 липня 1918 р. визнавала у ст. 22 «рівні права громадян, незалежно від їх расової і національної приналежності, оголосила такими, що суперечать основним законам Республіки встановлення або допущення будь-яких привілеїв чи переваг на цій підставі, а також будь-яке пригнічення національних меншин або обмеження їх рівноправності» [23, с. 21–22].

Щодо Української Соціалістичної Радянської Республіка (УСРР), то за весь період її існування (1917–1920) була прийнята Конституція 1919 р., яка проголошувала рівні права за всіма працюючими незалежно від їх раси і національностей та визнавала порушення «установлення або пропущення яких-небудь привілеїв на підставі, а також яке б не було пригнічення національних меншостей, або обмеження їх рівноправності» [226, с. 360–366]. Друга Конституція УСРР від 1929 р. містила пряму вказівку на заборону дискримінації, а саме, у ст. 5 зазначено: «Українська Соціалістична Радянська Республіка забезпечує політичні права для трудящих мас, без різниці статі, віри, раси і національності і цілком позбавляє цих прав експлуаторські кляси» [226, с. 438–441]. Третьою конституцією УСРР стала Конституція 1937 р. [226, с. 478–491]. У ній окремий Розділ Х присвячений саме основним права й обов'язкам громадян. Так, у ст. 122 проголошувалась рівноправність незалежно від національності і раси в усіх сферах суспільного життя. Також окремою статтею (121) декларувались рівні права жінки з чоловіком. Будь-які прямі чи непрямі обмеження або встановлення прямих чи посередніх переваг громадян карались законом.

Наступним актом української державності була Конституція уже Української Радянської Соціалістичної Республіка 1978 р., яка була серед усіх вищезазначених найбільш демократичною й утверджувала чимало

європейських принципів. У цьому акті знову ж таки утверджувалась рівноправність громадян, а обмеження чи перевага у правах каралась законом. Так, ст. 32 проголошувала, що «громадяни Української РСР є рівними перед законом незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової і національної належності, статі, освіти, мови, ставлення до релігії, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» [226, с. 651–678].

Відтак, завершуючи добу становлення української державності, потрібно відзначити, що нормативне закріплення принцип заборони дискримінації отримав у ХХ ст. в конституціях радянського періоду. До цього часу заборона дискримінації послуговувалась лише окремими висловами, проте цінності рівності та недискримінації були властиві українському народу з початку його формування.

Період незалежності України відзначається не лише формальним закріпленням принципу заборони дискримінації, але і його фактичним впровадженням. Так, ще до проголошення незалежності України була прийнята Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р., в абзаці четвертому частини IV якої встановлюється рівність усіх громадян перед законом незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [226, с. 691–695]. Закріплення цього положення означає утвердження принципу заборони дискримінації. Поряд із цим вказаним документом визнавалось, що громадяни всіх національностей становлять народ України.

Конституція незалежної України, прийнята 28 червня 1996 р., визнавалась однією з найдемократичніших конституцій у Європі. Текст чинної Конституції України передбачає низку норм, в яких забороняється дискримінація. Наприклад, ст. 21 та ст. 24 гласять, відповідно: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах...» та «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» [105].

Втім, ні попередні радянські конституції, ні чинна на сьогодні Конституція України не оперували терміном «дискримінація». Можливо, тому й визначення поняття дискримінації не було нормативно закріплено в Україні у ХХ ст. (на противагу доктрині права, в якій воно стало об'єктом наукових дискусій).

Згодом, аж у 2012 р., було прийнято Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [62], у ст. 1 якого було закріплено дефініцію поняття дискримінації. Здобутком для українського права був Закон України № 2866-IV від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якому наводиться дефініція дискримінації за ознакою статі [61].

Отже, можна стверджувати про нормативне оформлення становлення поняття «дискримінація» в українському праві. Проте відсутність реальних механізмів захисту осіб, що постраждали від дискримінації, свідчить про неефективний рівень протидії та боротьби з дискримінацією в Україні, зокрема за допомогою інструментів судового захисту. Це, своєю чергою, означає декларативний характер наведених норм. Понад три століття на українських землях діє де-юре принцип заборони дискримінації, однак де-факто Україна перебуває на етапі пошуку шляхів втілення декларованих принципів.

Варто відзначити, що наукові розробки ХХ та ХХІ ст. стосуються нових форм дискримінації. Наприклад, питанню дискримінації у сфері праці приділяли увагу такі вітчизняні науковці, як Г. Громова, Т. Ванкрна, В. Толкунова, а згодом В. Венедиктова, О. Ярошенко, Н. Болотіна, В. Пузирний, М. Семенюта, О. Антонова та ін. Чимало зарубіжних вчених також досліджували ці проблеми, наприклад, Б. Корнейчук. О. Ярошенко, до прикладу, проаналізував відповідність чинних норм трудового законодавства



міжнародно-правовим стандартам, що визначають напрямки боротьби з проявами дискримінації у сфері праці [238, с. 53–55]. Також питання дискримінації у сфері праці вивчали сучасні вітчизняні науковці, серед них: А. Будник, М. Колоколова, С. Щербань, В. Пузирний, а також російські науковці, зокрема, О. Ісаєва, О. Командирова, Н. Мітіна, Д. Солдаткін та ін.

Правовому регулюванню праці жінок приділяли увагу такі фахівці в галузі трудового права, як О. Абрамова, М. Данченко, В. Більшай, Г. Мерцалова, Є. Монастирський, В. Медведкіна, Л. Ніколаєва, М. Покровська, Е. Правдіна, О. Павшукова, В. Толкунова, Н. Шептуліна, Н. Болотіна, М. Буроменський, В. Власов, И. Кисельов, О. Шнирова, О. Кулаковська, О. Липовська, О. Мезенцева, В. Можаяєв, Р. Ржаніцина, І. Чуткова, І. Шамшина, А. Ярошенко, О. Дашковська та ін. Серед цього переліку варто згадати зарубіжних авторів, таких як К. Шерман, С. Фолтер-Барнс, Д. Меда, Д. Гом'єн, Д. Харріс, Л. Зваак. Наприклад, О. Шнирова досліджувала проблеми гендерної дискримінації, підходи до її розуміння, а також запропонувала вирішення проблеми існування гендерної дискримінації.

Серед досліджень явища дискримінації єврейського населення в окремих державах варто відзначити дослідження В. Єгорова [52, с. 180]. Крім того, існують окремі теоретичні розробки щодо етнічної та конфесійної дискримінації. Такі питання вивчав, зокрема, В. Симоненко [193, с. 203]. Питання національної дискримінації досліджували у ХХ ст. В. Чиркін, І. Оніщенко, остання описувала національну дискримінацію українців. Окреме дослідження дискримінації у сфері науки присвятили сучасні зарубіжні науковці А. Баілей, Р. Бреакс, С. Бравн, Л. Гетс та ін.

Втім, як видається, вітчизняні науковці приділили недостатньо уваги проблемі дискримінації. Зокрема, у вітчизняній юридичній науці досі немає монографічного загальнотеоретичного дослідження дискримінації та її заборони.

О. Вашанова зазначає, що міжнародно-правова заборона дискримінації пройшла тривалий історичний шлях становлення: вона сформувалась під

впливом національного права окремих держав, що сприйняли природно-правову ідею рівності, й оформилась в період «класичного» міжнародного права (переважно у вигляді договірних норм). Однак свого сучасного універсального характеру як принцип міжнародного права прав людини заборона дискримінації набула лише в середині ХХ ст. у зв'язку з появою Організації Об'єднаних Націй [23, с. 9–30].

Отже, можна зробити висновок, що «класичне» міжнародне право не знало навіть самої постановки питання про необхідність загальної поваги прав і основних свобод людини. Аналіз міжнародних документів того періоду приводить до думки, що міжнародний захист від дискримінації не мав універсального характеру і був обмежений: по-перше, незначною кількістю держав, що брали на себе зобов'язання щодо забезпечення прав людини; по-друге, вузьким колом суб'єктів, на яких поширювався захист (релігійні та національні меншини, раби тощо); по-третє, невеликим переліком прав, що підлягають забезпеченню. Однак події світових воєн зуміли привести людство до усвідомлення своєї загибелі та активізувати процес утвердження й проголошення ідей гуманізму.

Відтак становлення поняття дискримінації та її заборони пройшло тривалий час для того, щоб дійти сучасного їх розуміння. Історію становлення заборони дискримінації можна умовно поділити на такі етапи:

- 1) поява де-факто дискримінаційних практик за відсутності їх суспільного визнання як дискримінаційних (зокрема, рабства, боргової кабали);
- 2) розвиток філософсько-правових ідей рівності та нерівності;
- 3) формальне закріплення принципів рівності й заборони дискримінації в національних правових системах;
- 4) визнання принципу заборони дискримінації як загальнолюдської цінності в міжнародних актах;

5) формування сучасного розуміння заборони дискримінації (зокрема, концепції позитивних обов'язків держави із забезпечення недискримінації).

*Узагальнюючи наведене, зазначимо, що якщо на ранніх етапах розвитку людського суспільства дискримінаційні практики розглядались як допустиме явище, то після формального закріплення заборони останнього суспільство пішло шляхом пошуків винятків з такої заборони та передбачення в законодавстві особливих видів дискримінації, яка визнається схвалюваною з бажаною для соціуму метою про задоволення особливих потреб окремих соціальних груп.*

## **1.2 Методологія дослідження**

Дослідження загальнотеоретичних особливостей заборони дискримінації зумовлює необхідність вибору найбільш адекватних предмету дослідження підходів, методів і прийомів наукового пізнання.

Розвиток методології науки демонструє, що дослідження явища дискримінації, як й інших правових явищ, розвивається в напрямку відмови від жорстких детермінантних схем до обґрунтування соціальної реальності. Поступово формується впевненість науковців у тому, що різні напрямки дослідження одного й того самого явища мають не відкидати, а доповнювати один одного, оскільки правові явища настільки складні, що розкриття їх сутності вимагає взаємодії різних концепцій. Такий стан методології дозволив ученим констатувати появу і зміцнення позицій методологічного плюралізму [38, с. 25].

Говорячи про становлення методологічного плюралізму, О. Демидов зазначає: по-перше, застосування різних методів пізнання розширює горизонти раціональності, оскільки остання перестає зводитися тільки до аналітичних методів; по-друге, формується позитивне уявлення про

методологію як про спосіб синтезу методів; по-третє, визнаються можливості різних методів оптимізації результатів пізнання [44, с. 18].

Методологічний плюралізм у дослідженні права та правових явищ передбачає використання досягнень різних наук: філософських, антропологічних, соціологічних, історичних, юридичних тощо [10, с. 3–8]. Однак потрібно враховувати, що застосування різних методів і підходів міждисциплінарного характеру може зумовлювати такі результати, які не вкладаються, зокрема, у звичні схеми їх застосування. Неузгодженість категорійного апарату, розробленого за новими методологічними підходами, із загальноприйнятими категоріями може викликати проблеми в розумінні деяких правових явищ. Тому під час розробки нових підходів до інтерпретації правових явищ потрібно прагнути до гармонійного поєднання нових знань з науковими здобутками правової науки минулого.

Методологія дослідження то й досконаліша, що ефективніше за її посередництвом вдається осмислити пізнаваний об'єкт. Вибираючи необхідні прийоми і методи пізнання певного об'єкта, перш за все потрібно правильно визначити предмет дослідження. Дослідник може прийти до суперечливих, а подекуди, і взаємозаперечних висновків залежно від наукових методів, які він вибирає для дослідження конкретного предмета.

Зауважимо, що в науковій літературі висловлюється позиція, з якою не можливо не погодитись, що наукове пізнання відбувається на двох рівнях – теоретичному та підпорядкованому йому – емпіричному [47, с. 237–241]. Проте, на думку Д. Гудими, яку підтримує чимало й інших дослідників, у сучасній філософській літературі трапляється виокремлення, окрім емпіричного і теоретичного рівнів наукового пізнання, ще одного самостійного рівня – метатеоретичного (за іншою термінологією – світоглядного, або парадигмального), який є передумовою і теоретичного, і емпіричного наукового пізнання та визначається світоглядом дослідника [42, с. 41–42; 215, с. 19–20; 218, с. 274].

У цьому дослідженні на рівні теоретичного пізнання розкрито поняття

дискримінації, визначено її різновиди й особливості, проаналізовано загальнотеоретичні властивості принципу рівності та недискримінації. А на рівні емпіричного пізнання в нашому дослідженні зібрано та первинно узагальнено і, наскільки це можливо, систематизовано факти щодо застосування заборони дискримінації в юридичній практиці.

У науці доведена можливість використання триступеневої методології (концептуальні підходи, методи та прийоми дослідження) [138, с. 618–619; 217, с. 16]. На думку вітчизняного вченого П. Рабіновича, «концептуальним підходом можна вважати побудовану на гранично загальних (філософських) категоріях світоглядну аксіоматичну ідею (засаду), яка постулює загальну стратегію дослідження, відбір досліджуваних фактів та інтерпретацію результатів дослідження» [217, с. 15].

Поділ підходів до дослідження дискримінації та її заборони можна здійснювати за різними критеріями. Єдина вимога, вочевидь, полягає в тому, щоби процес такої класифікації здійснювався за релевантними ознаками. Для систематизації методологічних підходів до дослідження дискримінації та її заборони застосуємо класифікації, які запропонував Д. Гудима [42, с. 45–48].

Охарактеризувати поняття дискримінації неможливо без розкриття сутності принципу правової рівності та його сучасних інтерпретацій. А розуміння такої сутності залежить, зокрема, від типу праворозуміння дослідника. Отож, перший підхід до класифікації дослідницьких підходів, за допомогою яких можна дослідити дискримінацію, базується на понятті праворозуміння. За цим критерієм відповідні методологічні підходи можна поділити на:

- позитивістський – підхід, що дозволяє з'ясувати сутність явища дискримінації, а також її формальної заборони емпіричним шляхом;
- природно-правовий підхід під час дослідження дискримінації передбачає існування незалежних від волі суб'єкта, універсальних, зокрема трансцендентальних, норм і принципів, які постулюють заборону дискримінації з огляду на особливу людську природу.

Залежно від світоглядного бачення:

- біологізаторський – підхід, що дозволяє обґрунтувати біологічну зумовленість певних видів дискримінації та винятково соціальний характер її заборони;
- соціологізаторський – виходить з того, що саме суспільство (окремі його соціальні групи) і породжує дискримінативні практики, і вживає заходів для їх припинення;
- трансценденталістський – пов’язує заборону дискримінації з певними надприродними (позаприродними) властивостями людини, що постулюють неможливість дискримінаційного становлення людей одних до інших.

Залежно від філософських понять і категорій, на яких ґрунтується дослідницький підхід, можна виділити, зокрема, такі підходи:

- потребовий, на основі якого можна обґрунтувати заборону дискримінації як об’єктивацію потреб певної частини соціуму в такій забороні, що є засобом реалізації інтересу цієї частини у відповідному правопорядку;
- аксіологічний, відповідно до якого первинна цінність людини, її прав і свобод зумовлює похідну цінність встановленої задля забезпечення правової рівності заборони дискримінації.

З огляду на спосіб редукції заборони дискримінації до ідеальних чи матеріальних явищ:

- ідеалістичний підхід – пов’язує заборону дискримінації, наприклад, з божественною природою людей, створених за образом і подобою Бога, а тому таких, які є рівними між собою і дискримінація яких не відповідає їхній природі;
- матеріалістичний підхід – пов’язує заборону дискримінації з досягненням певного соціально-економічного рівня розвитку суспільства.

Перераховані вище та інші дослідницькі підходи до дослідження

заборони дискримінації можуть становити основу методології відповідного дослідження. Кожен із цих підходів постулює вибір певних дослідницьких методів: філософських (діалектичного, метафізичного), загальнонаукових (системного, історичного, сходження від конкретного до абстрактного і навпаки тощо), а також спеціальних (порівняльно-правового, догматичного, тлумачення юридичних норм тощо).

Серед філософсько-світоглядних методів використовують діалектичний та метафізичний. Наприклад, діалектичний застосовують для аналізу мінливих явищ, він дозволяє простежити їх у русі та саморозвитку. Діалектичний метод – це вчення про найбільш загальні закономірні зв'язки розвитку буття і свідомості. Із загальних законів діалектики, які мають використовуватися під час вивчення нашого об'єкта дослідження, особливо виділяється закон переходу кількісних змін у якісні. Кількісне нагромадження знань про різні форми дискримінації та її прояву в суспільстві, нагромадження нормативного матеріалу, який характеризує універсальні аспекти принципу недискримінації, дослідження розвитку принципу правової рівності та становлення поняття «дискримінація» зумовлює зростання наукового інтересу до цього явища, а також розширення сфери його заборони.

Застосування діалектичного методу зумовлене тим, що розвиток суспільних відносин перебуває в постійному русі. Тому дискримінацію, зокрема й існування та виникнення дискримінаційних ознак, а також принцип її заборони потрібно розглядати з динамічного погляду. Тільки в такому разі нам вдається встановити змінні у цьому понятті та сформулювати відповідні висновки-рекомендації для удосконалення ефективності заходів заборони дискримінації. За допомогою діалектичного методу заборона дискримінації та принцип правової рівності розглядаються в їх розвитку і взаємозв'язку.

Метафізичний метод застосовують під час аналізу усталених незмінних систем, де суперечності небажані або взагалі неприпустимі, як-от система

права, цінності правової системи тощо. Так, вказаний метод дозволяє дослідити явище дискримінації у статистиці, зокрема розкрити його поняття й ознаки, класифікувати види дискримінації тощо.

Заразом у цьому дослідженні вагому роль відіграють й загальнонаукові методи, зокрема: догматичний, сходження від конкретного до абстрактного і навпаки, метод аналізу, історичний, системний та структурно-функціональний аналізи, порівняльний. Наприклад, використання історичного методу у світлі нашого дослідження дозволяє зробити загальнотеоретичні висновки щодо досліджуваного об'єкта з огляду на досвід минулого, а також виявити політичні, соціальні, економічні та інші чинники впливу на проблему формування, закріплення та прояву на практиці заборони дискримінації. Застосування історичного підходу передбачає дослідження генезису і розвитку проблеми дискримінації в теоретичному та практичному аспектах [34, с. 6].

Метод сходження від конкретного до абстрактного застосовується під час визначення понять «дискримінація», «принцип юридичної рівності», «заборона дискримінації». Він використовується для формування загальних висновків щодо ефективних засобів заборони дискримінації і на національному, і на міжнародному рівні. У такому ж ключі в роботі використовується догматичний метод дослідження, який дозволяє сформулювати нові поняття на підставі аналізу відповідних наукових позицій.

Структурно-функціональний метод застосовано для встановлення загальнотеоретичних особливостей принципу заборони дискримінації, а системний – для виокремлення різновидів дискримінації з метою удосконалення протидій та боротьби з нею. Дослідження заборони дискримінації з позиції системності дозволяє, зокрема, встановити системні зв'язки принципу недискримінації з іншими принципами права; сутнісні ознаки явища дискримінації.

Поряд із філософськими, загальнонауковими методами в роботі використано спеціальні методи дослідження, до яких належать не лише



винятково правові методи (порівняльно-правовий, герменевтичний метод тощо), а й ті, які застосовуються, наприклад, лише в гуманітарних науках, як-от: контент-аналіз, метод включеного та зовнішнього спостереження за суспільними явищами тощо.

Порівняльно-правовий метод [122, с. 31] набув особливого значення в умовах активного розвитку міжнародних зв'язків, встановлення транснаціональних норм і принципів, які потребують втілення й дотримання усіма державами світу, зокрема принципу заборони дискримінації. Крім того, цей метод дозволяє здійснити порівняння принципів правової рівності та принципу недискримінації (заборони дискримінації) і встановити особливості їх прояву в різних правових системах. Якщо говорити про застосування спеціальних методів у правових науках, то для дослідження прийнято застосовувати герменевтичний метод, тобто з'ясування (тлумачення) юридичних норм, спеціальні прийоми узагальнення юридичної практики тощо.

Відповідно до вибраних методів у роботі використовуємо такі прийоми дослідження: аналіз – для з'ясування, зокрема, змісту заборони дискримінації та її особливостей; синтез – для виявлення зв'язків, зокрема між принципом рівності та принципом недискримінації; абстрагування – для встановлення особливостей принципу юридичної рівності та формулювання основних властивостей заборони дискримінації; дедукція – уможлиблює отримання знань про ознаки і види дискримінації та причини її виникнення з принципу юридичної рівності; індукція – дозволяє з ознак дискримінації сформулювати поняття цього явища; класифікація – для групування видів дискримінації за різними ознаками; порівняння – оскільки між принципом правової рівності та принципом недискримінації простежуються зв'язки, то шляхом порівняння можуть бути встановлені подібні і відмінні риси між цими правовими явищами; спростування – для оцінки і критики поглядів деяких учених, праці та наукові позиції яких були досліджені стосовно сутності понять «рівність», «дискримінація» тощо.

Відтак виявлені дослідницькі підходи до дослідження дискримінації складають інтегральну основу усієї методології, що тісно взаємодіють та пов'язані між собою в процесі дослідження. Більше того, така розгалужена система підходів, методів і прийомів наукового пізнання пов'язана з особливостями правового явища «дискримінація» та складністю проблеми дискримінації не лише на національному рівні, але й на міжнародному.

### **Висновки до розділу 1**

На законодавчому рівні термін «дискримінація» не вживався тривалий час на противагу терміну «рівність», який можна віднайти ще в книгах Мойсея, кодексі Хаммурапі тощо. Однак, якщо на ранніх етапах становлення поняття «дискримінація» воно розглядалось як допустиме явище в багатьох суспільствах, незважаючи на формальне проголошення в них принципу правової рівності, то в результаті еволюції правової думки і зміни соціально-економічних умов існування суспільства дискримінацію стали розглядати як одну із форм порушення принципу правової рівності, а її заборону застосовували для витіснення такої форми утвердження нерівності із соціальної практики.

Принцип недискримінації (заборони дискримінації) у західній правовій традиції відносять до загальнолюдських цінностей поряд з такими, як невідчужувані права людини, правова рівність, громадянське суспільство, поділ влади, місцеве самоврядування, свобода, справедливість, соціальна солідарність.

Дослідження загальнотеоретичних особливостей заборони дискримінації зумовлює необхідність вибору найбільш адекватних предмету дослідження підходів, методів і прийомів наукового пізнання. Поділ методологічних підходів до дослідження заборони дискримінації можна здійснювати за різними критеріями (за типом праворозуміння дослідника; залежно від світоглядних, наукових установок; залежно від філософських

понять і категорій, на яких ґрунтується дослідницький підхід; за способом редуції дискримінації до ідеальних чи матеріальних явищ тощо).

Загальнотеоретичне дослідження правового явища дискримінація та її заборони може відбуватись із застосуванням методів філософських (діалектичного, метафізичного), загальнонаукових (системного, історичного, сходження від конкретного до абстрактного і навпаки тощо), а також спеціальних (порівняльно-правового, догматичного, тлумачення юридичних норм тощо). Відповідно до вибраних методів у цій роботі використовують такі прийоми дослідження: аналіз, синтез, абстрагування, дедукція та індукція, класифікація, аналогія, порівняння, спростування.

## РОЗДІЛ 2

### ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЇЇ ЗАБОРОНА: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

#### **2.1 Принцип юридичної рівності: сучасні інтерпретації (у світлі заборони дискримінації)**

Забезпечення прав і свобод людини є невід'ємним міжнародним зобов'язанням кожної сучасної демократичної держави світу. А самі такі права і свободи давно вже набули універсального значення. Незважаючи на їх космополітичний характер, вони перебувають у постійній динаміці: їх зміст та обсяг змінюються залежно від рівня розвитку відповідного суспільства та рівня його інтегрованості.

У юридичній літературі концепція прав і свобод людини здавна ґрунтується на певних принципах. Тут і далі термін «принцип права» використовуватимемо у значенні, яке запропонував П. Рабінович, а саме як керівні засади (ідеї), які зумовлюються об'єктивними закономірностями існування й розвитку людини та суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання [153, с. 102].

До основоположних принципів права вчені відносять: принцип справедливості, принцип рівності, принцип свободи, принцип гуманізму тощо [140, с. 120]. Вони закріплені в міжнародно-правових актах, зокрема, у Загальній декларації прав людини (1948), Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1976), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (1976), а також Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950) та в протоколах до неї тощо.

Принцип рівності визнається в сучасному суспільстві загальноправовим і, як правило, втілений на найвищому національному рівні – у конституціях держав [8, с. 175]. Він є основою для побудови демократичної держави, діяльність якої спрямована на забезпечення прав і

свобод кожної людини. Як зазначав Т. Мор, «для суспільного благополуччя є один єдиний шлях – оголосити в усьому рівність» [129, с. 58]. Проте досягнення абсолютної рівності видається неможливим в сучасних умовах.

В. Нерсесянц визначав принцип абстрактної, формальної рівності суб'єктів, які виступають в ролі учасників певного кола суспільних відносин, фактично відмінних між собою, основним принципом будь-якого права, що виражає його специфіку, на відміну від усіх інших видів соціальних норм і типів соціальної регуляції [133, с. 22]. На думку цього науковця, «складно віднайти політико-правове вчення, яке в тій чи іншій мірі не зачіпало би проблеми рівності (нерівності) учасників суспільних відносин» [80, с. 6]. Видається, що неможливість без достатнього обґрунтування забезпечити рівність прав означає нездатність гарантувати права людини. У цьому сенсі право на рівність або на «рівні права» є складовою частиною будь-якого іншого права людини [70, с. 1].

Аналіз історії становлення поняття дискримінації продемонстрував те, що забезпечення недискримінації безпосередньо пов'язане з дотриманням принципу юридичної рівності. Саме тому у світлі нашого дослідження потрібно з'ясувати зміст останнього й особливості його сучасних інтерпретацій.

Дослідженню принципу юридичної рівності приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні вчені (В. Нерсесянц, С. Погребняк, П. Рабінович, М. Хавронюк [154, с. 81], В. Кравченко [110, с. 119], О. Фрицький [220, с. 118], О. Руднева, С. Шевчук, Г. Христова, О. Вашанова, Є. Ісаєва, О. Командиров, Г. Комкова та ін.).

Хоча принцип рівності – усталена норма міжнародного права, у науковій літературі немає уніфікованого розуміння його сутності. Часто принцип рівності визначають як відсутність будь-якої нерівності чи обмежень прав особи та її свобод. Таке визначення, наприклад, пропонує Т. Жалій, зазначаючи, що для реалізації принципу рівності мають існувати такі умови: справедливий суспільний устрій і максимальне дотримання прав

людини [54]. На думку британських вчених-упорядників політичного словника, загальний принцип рівності втілює такі основні чотири аспекти: рівна повага до думки кожного; об'єктивне ставлення; рівність розподілу; рівність результату [107, с. 596]. А. Колодій відрізняє «рівність прав» та «рівність можливостей»: в основі рівності прав людини лежать її інтереси, а в основі рівності можливостей – передумови їх здійснення. Рівність можливостей А. Колодій розглядає як прагнення, а рівність прав – як загальнолюдську цінність, що піддається впливу правлячої еліти [91, с. 18]. Розрізнення рівності прав і рівності можливостей проводить Т. Жалій [54]. Характерно, що в сучасній літературі рівність можливостей та рівність результатів розглядають як шляхи забезпечення рівності. Рівність можливостей означає, що пріоритетними є індивідуальні досягнення, зумовлені лише здібностями особи, а не її походженням. Рівність результатів означає справедливий перерозподіл соціальних благ [141, с. 9–10]. Останній забезпечується, зокрема, заходами позитивної дискримінації.

А. Гінрару визначає рівність можливостей як забезпечення права кожному на свободу від дискримінації, що передбачає рівність ставлення та рівність результату. Під останнім мається на увазі рівний вплив на різні соціальні групи або ж однакові результати для таких груп. Рівне ж ставлення означає однакове ставлення до кожного, тобто відсутність несправедливих процедур і практик [33, с. 11–12].

Принцип рівності іноді визначають через поєднання двох його основних видів. Зокрема, С. Погребняк зазначає, що «принцип рівності являє собою діалектичне поєднання концепцій формальної і фактичної (реальної) рівності. Саме це дозволяє забезпечити у праві чесну (справедливу) рівність можливостей як провідну сучасну інтерпретацію ідеї рівності» [140, с. 33]. Так, вчений під принципом юридичної рівності розуміє формальну рівність, яку він розглядає як складову принципу рівності загалом. Окрім цього, кожна зі складових принципу рівності містить декілька інших принципів. На думку С. Погребняка, вимога формальної рівності можливостей реалізується у праві

за допомогою чотирьох пов'язаних між собою загальних принципів, зокрема: принцип рівності перед законом, принцип рівності перед судом, принцип рівності прав і свобод людини та громадянина і принцип рівності обов'язків людини та громадянина. Ідея фактичної (реальної) рівності можливостей реалізується у праві за допомогою двох основних принципів: принцип диференціації правового регулювання і принцип позитивної дискримінації [140, с. 33–34]. Натомість Н. Мітіна зазначає, що юридична рівність означає лише рівність усіх перед законом, тобто рівність прав і свобод людини та громадянина, рівність юридичних обов'язків, рівність підстав юридичної відповідальності за порушення закону і рівність перед судом [125, с. 24].

Дещо інші елементи принципу юридичної рівності виділяє А. Георгіца. На її думку, принцип юридичної рівності, як правило, відображений у законі та складається з таких аспектів: участь у суді на рівних умовах; захист державою рівності сторін; рівне виборче право; рівність у виконанні обов'язків [31, с. 104].

П. Рабінович визначає принцип рівності як рівність людей, що означає фактичну, реальну однаковість їхніх соціальних можливостей у використанні прав та свобод і у виконанні соціальних обов'язків. Автор пропонує на позначення принципу рівності використовувати термін «рівноправність». Науковець зазначає, що рівноправність розглядається як однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина, всіх і кожного, а також виділяє загальносоціальну та юридичну рівноправність. Перша – це однаковість основних прав і свобод кожної людини, а друга – однаковість, рівність юридичного статусу державно-правоздатних суб'єктів, насамперед, рівність їхніх основних (конституційних) прав та юридичних обов'язків [154, с. 113–114]. Так, першу умовно називають «фактичною», а другу – «формальною».

На тісний зв'язок принципу юридичної рівності з ідеєю субстантивної (реальної, фактичної) рівності звертає увагу Г. Христова. На її думку, субстантивна рівність передбачає рівність можливостей, рівність у доступі до можливостей, рівність результатів. На думку автора, поєднання принципу

юридичної (формальної) рівності із субстантивною породжує нове правове явище – «дистрибутивну» (розподільну) рівність, що означає справедливе, чесне забезпечення рівних можливостей [227, с. 11–20].

Термін «рівноправність» дедалі частіше використовує сучасна юридична наука. Так, Б. Крилов визначає завданням демократичної держави проголошення та забезпечення не рівності, а саме рівноправності [112, с. 13–24]. Однак, як видається, рівноправність означає насамперед рівність прав і свобод людини та громадянина. Отже, вказаний термін залишає поза увагою обов'язки людей, виконання яких також має гарантуватись державою, в якій діє принцип верховенства права.

Щодо співвідношення принципу рівності з принципом рівноправності, звернімо увагу на твердження Г. Комкової, що рівноправність означає офіційно визнану державою рівність громадян у найбільш істотних правах. Однак відмінності між індивідами, котрі мають природний характер (стать, національність, громадянство, вік тощо), можуть бути підставою для зменшення або збільшення обсягу наданих державою менш істотних прав й обов'язків [94, с. 58].

Л. Худояр вважає, що принцип рівноправності, який вона зводить до «правової рівності», передбачає такі елементи: рівні права; відсутність будь-якої дискримінації; рівні правові статуси; рівність перед законом та судом тощо. Вивчаючи принцип рівності в українських конституційних проектах, автор, беручи до увагу поділ суспільства на стани, вказує на забезпечення рівності у певних станах. Рівність у такому випадку виступає як прояв правової егалітарності (наділення усіх дієздатних громадян однаковими юридичними можливостями), а також передбачає певну соціальну нерівність, продиктовану «справедливим» розподілом соціальних благ [228, с. 66–69].

На думку В. Вовк, правову рівність потрібно відрізнити від юридичної рівності. Останню автор ототожнює із формальною рівністю. Таке розмежування, на її думку, потрібно здійснювати, зважаючи на природно-правовий підхід. Так, якщо правова рівність стосується суб'єктів права як



учасників правової комунікації (детальніше про комунікативну культуру див. [232, с. 92–96]), то формальна (юридична) рівність передбачає рівні можливості членів спільноти, визначеної законом [28, с. 29]. Як видається, автор розмежує правову і юридичну рівність за аналогією з розмежуванням права і закону. Під час розмежування цих принципів слід звернути увагу на дослідження М. Вітрука. На його думку, «юридична рівність» є не що інше, як рівність суспільного становища людей за законом, а правова рівність полягає в тому, що відносини між суб'єктами будуються у формі взаємних прав та обов'язків на підставі норми правового закону, обов'язкової для обох сторін [27, с. 24].

Близькі за змістом розмежування юридичної рівності від рівності правової можна знайти у працях О. Сурілова [208, с. 393], В. Нерсисянца. Останній вважає, що право – це така специфічна форма відносин, у межах якої фактично різні люди зізнаються і діють як формально рівні, незалежні один від одного, вільні індивіди. Він відзначає, що розрізняти право і закон – це давня, висхідна ще до старовини прогресивна демократична ідея, одна з найстійкіших традицій у світовій політико-правовій думці. У суспільстві править або насильство, або закон, але часом насильство може приймати обличчя закону [132, с. 18]. При цьому К. Чернов звертає увагу на те, що правова рівність – це рівність вільних і незалежних один від одного суб'єктів права за загальним для всіх масштабом, єдиною нормою, рівною мірою, якою виступає свобода [231, с. 62].

В. Смирнова розглядає принцип рівності як загальносвітову цінність, яка є ідеалом справедливого суспільного устрою і виступає необхідною умовою прогресивного розвитку держави й суспільства. Щобільше, принцип рівності визначається як універсальна основа, визнана та охоронювана правом, державою, виходячи з якої забезпечуються права і свободи людини та громадянина. Відповідно до вказаного принципу всі члени суспільства повинні перебувати в рівних умовах та мати однакові можливості. Виходячи з наведених позицій, В. Смирнова виділяє три основні аспекти

принципу рівності: рівний обсяг прав і свобод людини, закріплений в конституції держави в її законах; рівність обов'язків; рівні для всіх підстави юридичної відповідальності за однакових умов поведінки суб'єктів. Згаданий автор оперує термінами «принцип правової рівності», «принцип формальної рівності» та «принцип юридичної рівності». Усі вони ототожнюються. Відмінним від цих понять є принцип фактичної рівності, під яким В. Смирнова розуміє принцип створення певного зразкового суспільства із загальним урівнювальним способом життя [201, с. 92–97].

Є. Бирдін пропонує розмежовувати поняття «правова рівність» та «рівність у праві». Рівність, будучи категорією і соціологічною, і логіко-математичною, виражається у вигляді правової рівності, пов'язаної з людиною та соціальними відносинами. В окремих випадках рівність виражається лише формально-технічно, тобто регулює не відносини суб'єктів права, а лише їхні різні правові статуси [21, с. 17].

Г. Комкова, Л. Воеводін розглядають принцип рівності лише як суспільну рівність, тобто рівність соціального стану суб'єктів, їх рівного соціального значення у всіх сферах життя та діяльності [30, с. 58].

Вочевидь, принцип юридичної (правової) рівності є складовим елементом загального принципу рівності. Останній охоплює не лише правовий аспект, але й загальносоціальний і передбачає так звану суспільну рівність, що означає рівність соціальних станів суб'єктів суспільних відносин, справедливий розподіл соціальних благ, внаслідок якого кожний суб'єкт відіграє свою соціальну роль та займає відповідне місце в суспільстві. Така рівність забезпечується рівними умовами й однаковими можливостями.

Правова (юридична) рівність як елемент принципу рівності відображена у принципах формальної та реальної рівності. Останній, окрім іншого, передбачає відображення дійсного стану забезпечення принципу рівності за допомогою юридичних інструментів. Певне формальне забезпечення принципу реальної рівності здійснюється у праві за допомогою принципу диференціації (відносної рівності) та позитивної дискримінації.

Реальна рівність відображає соціальну рівність у певному правовому полі. Реальна рівність може бути і забезпечена формально, і не забезпечена. Натомість формальна рівність може бути і реальною, і фіктивною (декларативною). Формальна може мати характер юридичної фікції, оскільки формальне закріплення принципу рівності в нормативно-правових актах не завжди означатиме його фактичне дотримання і забезпечення. У такому випадку можемо говорити про те, що принцип формальної рівності не тотожний принципу правової рівності, який передбачає, окрім іншого, практичну здійсненність.

Так зване класичне визначення принципу рівності в міжнародному праві було сформульовано у практиці Міжнародного суду ООН. У справі Південно-Східної Африки (1996) в окремій думці судді Танаки було вказано: «Принцип рівності перед законом не означає... абсолютної рівності, а саме, рівного ставлення до осіб, незважаючи на індивідуальні, конкретні обставини, але це означає... відносну рівність, а саме, принцип ставитись рівно до рівного та нерівно до нерівного... Різне ставлення до нерівних питань, зважаючи на їх нерівність, не тільки дозволено, але й вимагається» [280].

Правова регламентація принципу юридичної рівності вказує на його основоположну роль у забезпеченні прав людини. Так, одними з перших документів, які нормативно закріпили принцип рівності, надавши йому об'єктивованої форми, є Декларація незалежності США (1776) та Декларація прав людини і громадянина (1789). В абзаці першому Декларації незалежності США вказано: «We hold the setruths to be self-evident, that **all men are created equal...**», що в перекладі означає: «Ми вважаємо за самоочевидні істини, що **всіх людей створено рівними...**» [288]. Преамбула до Декларації прав людини і громадянина проголосила важливість рівноправності, зазначивши, що «визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їхніх прав є основою свободи, справедливості та загального миру». Низка вчених вважає, що самі ці два

акти стали початком виникнення концепції юридичної рівності [227, с. 11–20; 140, с. 33–35].

У Декларації прав людини 1948 р. знаходимо такі слова: «Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах» [55]. За преамбулою Міжнародного пакту про громадянські і політичні права гідність особи є властивістю, притаманною «всім членам людської сім'ї», визнання гідності людей, їхніх рівних і невід'ємних прав є «основою свободи, справедливості та загального миру» [127]. Крім того, принцип рівності згаданий у ст. 4, 20, 24, 25 та 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, а також у статтях Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [128].

Водночас принцип рівності закріплено актами національного права. Зокрема, він відображений у ст. 21 і ст. 24 Конституції України: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах»; «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, за мовними або іншими ознаками». Тобто, по-перше, права і свободи рівно визнаються за будь-якою людиною; по-друге, забороняється дискримінація в користуванні правами за будь-яких підстав, пов'язаних зі статусними властивостями особи; по-третє, гарантується рівність перед законом. Більше того, чинна Конституція України відображає всі згадувані С. Погребняком [142, с. 82–83] елементи принципу юридичної рівності, а саме: 1) принцип рівності перед законом (ст. 24 Конституції України); 2) принцип рівності перед судом (п. 2 ч. 3 ст. 129 Конституції України); 3) принцип рівності прав і свобод людини та громадянина (ст. 21 і ст. 24 Конституції України); 4) принцип рівності обов'язків людини і громадянина (може бути виведений зі змісту ст. 24 Конституції України).

В. Малахов також вважає, що формальна рівність не означає лише рівність перед законом. Під формальною рівність він розуміє відсутність

винятків у зв'язаності життя та діяльності людини певними суспільними вимогами й обмеженнями, що виражені у формі закону [118, с. 141].

Встановлюючи зв'язки принципу юридичної рівності з іншими пов'язаними принципами права, згадаймо також принцип невідворотності настання юридичної відповідальності, який означає, що за кожне правопорушення обов'язково застосовується юридична санкція, а тому жодне правопорушення не повинно залишитись непоміченим або нерозкритим [25]. У такому розумінні принцип невідворотності настання юридичної відповідальності доцільно розглянути як один з аспектів принципу рівності всіх перед законом.

Т. Фулей, визначаючи сутність принципу юридичної рівності, вказує на те, що в найзагальнішому сенсі він означає, що до однойменних суб'єктів не можуть застосуватись будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на певні їхні властивості [221, с. 8–9].

Відтак ще одним аспектом принципу юридичної рівності є заборона дискримінації. Вона виступає одним із способів забезпечення принципу юридичної рівності та втілюється в рівності можливостей (дослідженню принципу недискримінації присвячені наступні пункти цього розділу роботи).

Під час дослідження поняття дискримінації неминуче виникає проблема закріплення критеріїв, які допомагають встановити, які переваги та привілеї порушують принцип рівності. Крім того, принцип рівності є вихідною точкою, основою для тлумачення заборони дискримінації [125, с. 23]. Установлення різних переваг, пільг або введення юридичних обмежень може не відповідати принципу рівності. Тому таке установлення має відбуватись з урахуванням принципу заборони дискримінації [92, с. 37]. Так, Т. Парсонс писав, що «якщо в контексті свободи злом є незаконні обмеження, то в контексті рівності зло – це незаконна дискримінація» [139, с. 110]. Останнє означає, що закон може проводити диференціацію у статусах суб'єктів права. Це дозволяє стверджувати про

існування диференційованої рівності, тобто такої, яка формується з урахуванням відмінностей [141, с. 11].

Вочевидь, принцип юридичної рівності тісно пов'язаний з принципом заборони дискримінації. Останній може бути одним із способів забезпечення юридичної рівності. При цьому, фактично втілюючи принцип юридичної рівності, держава може досягти фактичної недискримінації.

## **2.2 Основні підходи до визначення поняття дискримінації**

Термін «дискримінація» набув широкого поширення в середині ХХ ст. Щодо визначення поняття дискримінації немає єдиного підходу ні у правовій доктрині, ні в юридичній практиці. Тож і на рівні буденної правосвідомості така єдність не спостерігається. Так, 2012 р. Український незалежний центр політичних досліджень провів фокус-групове дослідження під назвою «Дискримінація: думки різних груп». У результаті було отримано декілька визначень дискримінації залежно від цільової групи. Зокрема, релігійні громади визначили дискримінацію як «певні дії людини до іншої людини, не схожої на неї, або течії, що не сприймається, а внутрішнє ставлення – це упередження» або «зовнішній прояв, спрямований на створення нерівних умов у спілкуванні, переслідуванні ідей, культури, національностей, чого завгодно» (Крим); представники ЛГБТ-спільноти вважали, що дискримінація «веде, як правило, до порушення прав людини, особистих свобод, свободи особистої думки, тобто зачіпає безпосередньо інтереси людини» (Донецьк); національні меншини, етнічні групи розглядали дискримінацію як конкретні дії, коли за належність до нацменшини з іншої сторони є певний тиск» (Чернівці); особи, яких дискримінують за віковими ознаками, під дискримінацією розуміли «дії однієї особи чи групи осіб до інших» (Вінниця); а особи з особливими потребами вважали дискримінацією «те, що постійно люди з інвалідністю мусять доводити на кожному кроці, що вони люди» [75, с. 3].

У ст. 1 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р. під словосполученням «расова дискримінація» розуміється «будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевага, засновані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя» [126].

Згідно зі ст. 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. поняття «дискримінація щодо жінок» означає «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення або зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного положення, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі» [101].

Комітет з прав людини ООН, який був створений на підставі Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. і Факультативного протоколу до нього, вважає, що термін «дискримінація» у вказаному Пакті слід розуміти як будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевагу, засновані на ознаках раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового стану, народження чи на іншій обставині, метою або наслідком яких є знищення чи применшення визнання, використання або здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод. Комітет з прав людини наголосив, що користування правами людини на рівних засадах не завжди передбачає рівне ставлення [247]. Наприклад, відповідно до п. 5 ст. 6 зазначеного Пакту не допускається смертна кара стосовно осіб, які не досягли 18-річного віку, а також, відповідно, стосовно вагітних жінок [127].

На думку Комітету ООН з прав людини, ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права не дублює гарантій, що містяться у ст. 2 цього Пакту [247]. Стаття 26 забороняє дискримінацію в законі і на практиці в будь-яких сферах публічної влади. Ця стаття обґрунтовує рівність усіх людей перед законом, а також рівний захист закону без усякої дискримінації. Іншими словами, застосування вказаного принципу недискримінації не обмежується тими правами, які закріплені в Пакті; він поширюється і на ті права людини, які в ньому не закріплені.

Нарешті, Комітет ООН з прав людини наголосив, що не всяке обмеження слід кваліфікувати як дискримінаційне. Наприклад, ті обмеження, які спрямовані на досягнення цілей Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966) і є ними об'єктивно зумовленими, не можна розглядати як дискримінаційні [247]. Запобігання дискримінації передбачає не тільки прийняття законів або ж утримання від дій, що призводять до дискримінації, а й низку дій з боку держав задля створення умов для здійснення прав людини на рівній основі. Тобто йдеться про позитивні дії держави, зокрема про так звану позитивну дискримінацію. На думку Комітету ООН з прав людини, термін «дискримінація» потрібно розуміти як проведення розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, які ґрунтуються на таких ознаках, як раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини, і які мають на меті чи наслідком скасування або погіршення стану визнання, користування або використання всіма особами на рівних підставах усіх прав і свобод [247].

Щодо доктринального визначення поняття «дискримінація», то таке, як видається, сформувалось на основі визначень окремих явищ, віднесених у подальшому до дискримінаційних. Так, у словнику Вебстера наприкінці XIX ст. подається термін «ксенофобія», що походить від грец. «ксенон» і буквально перекладається як «чужинець», «незнайомец» та «фобос» – «страх». На думку укладачів словника, ксенофобія – це страх або ненависть



до незнайомих, чи іноземців, або до того, що дивне або чуже [13, с. 215]. Тож ксенофобію можна розглядати як одну з найдавніших форм дискримінації.

Процес становлення та зміни змісту поняття «дискримінація» був тривалим. Формальна заборона дискримінації бере початок у період буржуазних революцій, коли на противагу тодішнім становим обмеженням був проголошений принцип рівності, який у подальшому розширився, трансформувався в принцип недопущення обмежень для будь-яких категорій за певними критеріями [125, с. 11].

Термін «дискримінація» використовується в багатьох мовах: «discrimination» – у французькій мові, «discrimination» – в англійській, «discriminierung» – у німецькій, «дискриминация» – в російській, «discriminazione» – в італійській, «discriminering» – у шведській. Спільним коренем усіх цих слів є група латинських слів: «discrenere», «discrimen», «discriminare», що означають «розділяти», «відділяти», «оцінювати». Тобто термін «дискримінація» походить з латинської мови й означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками: расової або національної належності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо [43, с. 219].

Юридичний словник Блека визначає дискримінацію як надання певних привілеїв групі, необґрунтовано вибраної із загальної маси людей, що володіють таким же правом на ці привілеї [241]. Тобто дискримінація означає нездатність рівного ставлення в ситуації, коли немає обґрунтування для розмежування привілейованих і непривілейованих осіб. Юридичний словник С. Гіфіса також визначає дискримінацію як нерівне поводження із суб'єктами, які в рівному правовому становищі [248].

В англійській мові слово «дискримінація» має два значення. Перше позначає розбірливість [283]. Однак «дискримінація» також вживається і в іншому, принизливо-зневажливому сенсі, – на позначення несправедливих відмінностей у юридичному, соціальному чи економічному ставленні до

людини. Крім того, є ще третє значення цього слова, що вживається, як правило, у США та означає «позитивні дії». Аналогічні три значення терміна «дискримінація» можна також віднайти і в працях О. Репетевої, яка вказує, що дискримінацію можна розуміти як розбірливість, як встановлення несправедливих відмінностей і як «дискримінацію навпаки» (reverse discrimination) [169, с. 138].

Окремі автори, ототожнюючи принцип юридичної рівності з рівноправністю, пишуть про дискримінацію як про протилежність цим принципам. Так, О. Ісаєва зазначає, що рівноправність і дискримінація – протилежні поняття. Коли ми говоримо про дискримінацію, маємо на увазі нерівноправність, коли говоримо про рівноправність, то маємо на увазі відсутність дискримінації [76, с. 14]. Проте, як було аргументовано у попередньому підрозділі, принцип рівноправності не є тотожний принципу юридичної рівності, це лише один з його аспектів. Тому стверджувати, що дискримінація є протилежністю лише рівноправності, означає припускати можливість дискримінації у сфері виконання обов'язків, зокрема щодо сплати податків тощо.

Спробуємо виокремити наукові підходи до визначення поняття «дискримінація».

У широкому сенсі дискримінація розуміється як негативне сприйняття членів певної соціальної групи, існування до них упередження, внаслідок чого вчиняються дискримінаційні дії. У вузькому – це власне дії, спрямовані проти дискримінованої групи, а самеупередження в обсяг означеного поняття не входить [14, с. 544; 32]. Виходячи з останнього варіанта розуміння дискримінації, під нею варто розуміти відмінне ставлення до людей на основі їх належності до певних соціальних груп. Таке ставлення може бути навіть типовою поведінкою в певному суспільстві [57]. Так, А. Гінарару вважає, що дискримінація має місце тоді, коли до окремої особи або групи осіб ставляться менш приязно та менш сприятливо, ніж до інших, через чинники, що не пов'язані з їхніми достоїнствами, здібностями чи потенціалом [33,

с. 61]. М. де Сальвіа зауважує, що «виправдати різницю у ставленні можна тільки тоді, коли самі ситуації істотно відрізняються одна від іншої. Крім того, така розбіжність повинна забезпечувати рівновагу між захистом інтересів суспільства і правами окремої особи» [190, с. 171].

О. Котоманова вважає, що дискримінація – не обов’язково державна політика; це особливе ставлення до частини населення, що виділяється за певною ознакою [109, с. 276–277]. У світлі цього автор говорить про існування статичної моделі дискримінації, тобто коли до людей з різними характеристиками застосовуються стандарти, сформовані для певної соціальної групи, представниками якої вони є. Як приклад наводиться варіант дискримінації за статевою ознакою, що основана не на індивідуальних особливостях чоловіків чи жінок, а на упередженнях та гендерних стереотипах [76, с. 63].

За загальним правилом дискримінаційним вважатиметься відмінність, що завдає шкоди будь-якій особі, без урахування її характерних рис, в силу лише належності цієї особи до якої-небудь соціальної групи. В. Манукян визначає дискримінацію як різне ставлення, тобто одній особі, на відміну від іншої, надається певна перевага в аналогічній ситуації [121, с. 306]. Юридична заборона такого ставлення, вочевидь, можлива лише в тих суспільних відносинах, які захищені правом. У сферах, де право не втручається, заборона дискримінації не може бути практично реалізована. Тому у цих сферах деякі відмінності у ставленні однієї людини до іншої допускатимуться відповідно до її поглядів, інтересів та смаків [289, с. 108–110].

У вітчизняній правовій науці дискримінація розглядається як умисне обмеження або позбавлення прав певних юридичних та фізичних осіб, що відбувається фактично чи приховано шляхом прийняття відповідного законодавства [237, с. 18].

О. Вашанова визначає поняття «дискримінація» через чотири «елементи»: 1) відмінності у ставленні, що виражаються в необґрунтованому

встановленні різниці у правовому становищі певних осіб чи соціальних спільнот, тобто у володінні ними різним обсягом прав і свобод, що визначає неоднакове фактичне становище суб'єктів; 2) негативний характер відмінності у ставленні. Дискримінація має на меті або наслідком посягання на правову рівність, внаслідок чого відбувається зміна правового становища одних осіб у порівнянні з іншими саме в бік погіршення; 3) ознаки, на підставі яких забороняється відмінність у ставленні (відмінності можуть проводитися на підставі незліченної кількості ознак, причому в одних випадках такі відмінності є законними, в інших – дискримінаційними); 4) сфера заборони дискримінації (єдиною обставиною, що впливає на сферу дії заборони дискримінації, є сфера правового регулювання) [23, с. 35–41].

На наш погляд, запропонована система «елементів» поняття дискримінації є вкрай недосконалою. Видається, що наведені чотири властивості можна вважати «елементами» дискримінації дуже умовно. Дискримінація, можна стверджувати, є неправовим обмеженням прав людини залежно від статі, віку, кольору шкіри, політичних чи релігійних переконань, соціального стану та інших підстав, тобто за дискримінаційними ознаками, мотивами. Критеріями такого неправового обмеження прав людини є його відсутність розумного виправдання, а також неспівмірність обмеження права і мети.

Кваліфікуючою ознакою дискримінації як правопорушення, яка вирізняє її з-поміж інших правопорушень, є, на думку Д. Солдаткіна, мотив – негативне ставлення до окремих груп осіб залежно певних ознак. Іншими словами, мотив є сполучним елементом між змістом дискримінації як неправового обмеження прав людини та формою дискримінації як діяння. Вказаний автор вважає, що дискримінація найбільш яскраво проявляється в тих суспільних відносинах, в яких сторони фактично не рівні, наприклад, у трудових, адміністративно-правових тощо [204, с. 41–42].

Дискримінацію як злочин розглядає Р. Сабітов. Він вважає, що наявність факту дискримінації вимагає встановлення складу злочину, а саме:

об'єкта та потерпілого, об'єктивної сторони, суб'єктивної сторони та, звісно, суб'єкта [187, с. 73–79]. Відзначимо, що в Україні дискримінація може виступати або мотивом вчинення злочину (ст. 115, 121, 122, 126, 127, 129, 148, 172 та 232 Кримінального кодексу України), або його метою (ст. 127 Кримінального кодексу України), або частиною об'єктивної сторони (ст. 300 Кримінального кодексу України [111]), проте не становить окремого складу злочину.

М. Супрунова під поняттям «дискримінація» розуміє спосіб деформації рівноправності суб'єктів правовідносин або рівності їх юридичного статусу шляхом зміни взаємозв'язків прав і обов'язків, їх забезпеченості, обсягу і сфер реалізації задля встановлення (корекції) об'єктивно обґрунтованих або суб'єктивно мотивованих параметрів справедливості і свободи в соціумі. Вказаний автор пропонує ввести у науковий обіг такі терміни: «дискримінаційне суб'єктивне право», «дискримінаційний обов'язок», «дискримінаційний статус» [207, с. 46]. Дискримінаційне суб'єктивне право, на думку вченої, – це міра можливої поведінки, що встановлює тільки для однієї зі сторін правовідносин переваги у вигляді пільг, заходів забезпечення, більш низького рівня відповідальності [207, с. 46–47]. Встановлення дискримінаційного суб'єктивного права може відбуватися в результаті обмеження прав і свобод людини за допомогою вилучення тієї чи іншої можливості зі змісту права (свободи), а також шляхом встановлення спеціального порядку її реалізації (наприклад, ч. 2 ст. 13 Загальної декларації прав людини 1948 р., ч. 2 ст. 12 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р.).

Термін «дискримінаційний юридичний обов'язок» означає таку форму необхідного поведіння, яка об'єктивно не може бути здійснена зобов'язаним суб'єктом; не підкріплена заходами забезпечення, суперечить суб'єктивному праву особи. А «дискримінаційний статус» формується шляхом виключення суб'єкта з учасників конкретного виду правовідносин [207, с. 46].

Через наявність розрізень, заборон, обмежень і переваг визначає дискримінацію і О. Командиров. Він зазначає, що такі розрізнення, заборони, обмеження та переваги для того, щоб бути дискримінаційними, ґрунтуються на обставинах і причинах, не пов'язаних з діловими якостями особи та тягнуть за собою применшення, обмеження її прав і свобод [92, с. 27]. Дещо схожу дефініцію пропонує І. Сабітова, яка під дискримінацією розуміє будь-яке розрізнення, виняток, обмеження та перевагу в правах і свободах, засноване на якій-небудь ознаці людини, що має на меті чи наслідком знищення або применшення визнання, користування чи здійснення рівності прав і основних свобод людини та завдання їй матеріальної шкоди та/або морального збитку [187, с. 9]. Як видається, таке розуміння дискримінації значно звужує можливості її встановлення в конкретній ситуації, оскільки покладається обов'язок доводити наявність шкоди (збитку).

Більш обґрунтоване визначення поняття дискримінації пропонує Н. Мітіна: під дискримінацією варто розуміти будь-яке розрізнення, обмеження, виняток або перевагу за ознаками раси, статі, національності, сімейного, майнового стану, релігійних і політичних переконань (а також за низкою інших підстав), що мають результатом ліквідацію або порушення рівності правових можливостей людини та громадянина в різних сферах громадського й особистого життя [125, с. 30]. Аналогічне визначення пропонує і Л. Янь [117, с. 203].

У США термін «дискримінація», як зазначалось, також стали вживати на позначення «дискримінації навпаки». Щоб уникнути вживання слова «дискримінація» в цьому словосполученні, в американській англійській мові використовують також термін «позитивні дії» («positive action» або «affirmative action»), що означає сукупність заходів, які вживаються для виправлення фактів дискримінації, які мали або мають місце шляхом надання преференційного ставлення групам, які опинилися у невігідному становищі.

Поява «позитивної дискримінації» стала можливою завдяки «доктрині Брауна», хоча її коріння можна віднайти ще в політиці Ф. Рузвельта, який

1941 р. заборонив дискримінацію за ознакою раси, релігії та національної належності. У контексті цієї заборони «позитивні дії» («affirmation action»), чи «позитивна дискримінація», розглядаються як зобов'язання держави не тільки не допускати проявів дискримінації в майбутньому, але й створити необхідні умови для подолання наслідків дискримінації, яка відбулась, за допомогою надання додаткових переваг і кращих умов дискримінованим меншинам за ознаками раси, національної належності, а також жінкам та інвалідам [135, с. 139]. Вказане призвело до появи терміна «дискримінація навпаки» («reverse discrimination»).

Щодо «позитивної дискримінації» Л. Каменкова та Л. Мурашко зазначають, що політика спеціальних заходів («affirmation action») спрямована на подолання нерівності, соціального розшарування та характерна саме для США. «Позитивна дискримінація» бере витоки в ідеях запобігання, попередження дискримінації, компенсації та вирівнювання прав. На їхню думку, «позитивна дискримінація» є ні чим іншим, як засобом ліквідації наслідків негативної дискримінації [82, с. 3–4].

У юридичній літературі «позитивну дискримінацію» розглядають також як сукупність заходів, що здійснюються з метою виправлення фактів дискримінації шляхом надання преференційного ставлення групам, які знаходяться в не вигідній ситуації [169, с. 138]. С. Погребняк розглядає «позитивну дискримінацію» як політику позитивних дій, що реалізується як тимчасовий захід задля створення сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій категорії і в такий спосіб компенсує наявну між ними фактичну нерівність [141, с. 14]. Саме «позитивна дискримінація», на думку цього автора, дозволяє перейти від рівності в праві (вимоги юридичної недискримінації) до рівності через право (фактичної рівності).

З огляду на наведені вище підходи до визначення поняття «дискримінація», останню можна розглядати у двох аспектах – як негативне і позитивне явище. Негативна дискримінація має місце при необґрунтованому, свавільному й упередженому ставленні до особи, що призводить до

порушення основних прав і свобод, а позитивна дискримінація проявляється в тому, що розрізнення у ставленні є обґрунтованим об'єктивно наявною нерівністю певних суб'єктів у суспільному житті задля забезпечення їх формальної рівності.

Визначення дискримінації через поняття розрізнення закріплено й у вітчизняному законодавстві. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. дискримінацією за ознакою статі вважаються дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. Щоправда, розрізнення становлять лише одну із форм дискримінації, окрім якої є привілеї та виняток. Підкомісія ООН з попередження дискримінації і захисту меншин вже в ранніх дослідженнях відносила надання привілеїв до форми дискримінації. Такої ж думки дотримуються, наприклад, К. Коршунова, С. Поленіна і низка інших авторів [108, с. 18]. До слова, у ч. 2 ст. 22 Кодексу законів про працю України визначено дещо інші форми дискримінативного поводження, а саме: обмеження та переваги [87]. Очевидно, що обмеження можуть встановлюватись і внаслідок розрізнення, і внаслідок запровадження винятків і привілеїв. Натомість, як видається, переваги можна розглядати як особливий вид привілеїв. З огляду на вказане, ч. 2 ст. 22 Кодексу законів про працю України потребує відповідного термінологічного коригування.

Звернімось до питання про співвідношення поняття «дискримінація» з поняттям «диференціація», під яким укладачі Радянського енциклопедичного словника розуміли «поділ, розчленування цілого на різні частини, форми та ступені» [203, с. 403]. Диференціацію також визначають через відмінності у змісті правового регулювання, обумовлені об'єктивно наявними факторами [223, с. 4], або як властивий праву спосіб врегулювання суспільних відносин, необхідний для створення гарантій дотримання недискримінації [49, с. 106].



Також трапляється визначення диференціації як «будь-якої дискримінації, залежної від тих чи інших умов і закріпленої в нормах» [78, с. 36–37], тобто за таким підходом диференціація – це узаконена дискримінація.

Наведені дефініції лише частково дають можливість зрозуміти відмінність наведених понять. Термінологічні різночитання спробував вирішити Спеціальний доповідач Підкомісії ООН з попередження дискримінації і захисту меншин М. Боссайт: «В основі сучасної правової доктрини існує загальне визнання того, що термін «дискримінація» повинен стосуватись тільки довільних і незаконних розрізень у ставленні; з іншого боку, термін «відмінність» є нейтральним терміном, який використовується тоді, коли ще не визначено, чи може неоднакове ставлення бути виправданим або невиправданим, а термін «диференціація», навпаки, вказує на відмінність у ставленні, яка вважається правомірною» [247].

У юридичній науці диференціацію в широкому розумінні визначають як градацію в нормах, що залежить від тих чи інших умов. А у вузькому – як захід, що спрямований на те, щоб пристосувати загальну норму права до окремих категорій осіб, які володіють неоднаковими можливостями чи знаходяться в різних умовах [116, с. 18].

Звернімо увагу також на те, що і дискримінація, і диференціація пов'язані зі встановленням відмінностей, обмежень, винятків, переваг. Однак метою заборони дискримінації, наприклад у сфері праці, є, зокрема, неприпустимість надання необґрунтованих переваг, у зв'язку з чим дискримінація заборонена законом. Диференціація ж у сфері праці, навпаки, спрямована на вирівнювання становища одних осіб, які потребують державної підтримки, щодо інших осіб; отже, вона є законною за дотримання всіх умов і порядку її встановлення. На наш погляд, диференціація є однією з необхідних умов реалізації принципу рівності, а цей принцип виступає підґрунтям для проведення диференціації. Натомість дискримінація – це незаконна диференціація.

Як зазначає О. Командиров, дискримінація є, як правило, індивідуалізованою незаконною, негативною диференціацією; а диференціація представляє собою позитивне розмежування правового становища [92, с. 49]. Такої ж позиції щодо розмежування означених понять дотримуються й інші науковці [204, с. 67].

Оскільки не завжди існує достатня наукова основа для аргументації необхідності диференціації дії щодо того чи іншого кола суб'єктів, то закріплення окремих видів диференціації правовими нормами іноді розглядається як дискримінація. З огляду на це можна стверджувати, що диференціація без належного обґрунтування є узаконеною дискримінацією.

Отже, поняття «диференціація» є ширшим, ніж поняття «дискримінація», тому що не кожне розрізнення у ставленні є дискримінацією, проте є диференціацією. М. Пресняков слушно вказує, що дискримінація може виражатися і у встановленні відмінностей у правовому регулюванні (надмірної диференціації), і в недиференційованому, зрівняльному підході щодо суб'єктів, які перебувають у різних ситуаціях [149, с. 154].

Міжнародно-правовими документами закріплено, що диференціація, тобто розрізнення, сама по собі не є дискримінацією. Так, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 р. [97] встановлює, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, яке ґрунтується на її специфічних вимогах до цієї роботи, дискримінацією не вважається.

Конституція України не закріплює терміна «дискримінація», натомість дискримінаційне поводження та нерівне ставлення забороняє. Адже, як ми вже згадували, ст. 21 і ст. 24 Конституції України гласять: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах...»; «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». З огляду на це можна вважати, що в Україні принцип недискримінації є конституційним.

На розвиток наведених конституційних норм 6 грудня 2012 р. було прийнято Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [62]. Відповідно до ст. 1 вказаного Закону дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

До прийняття вищезазначеного Закону визначення дискримінації було закріплено у ст. 1 Закону України від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [61], яке стосувалось винятково дискримінації за ознакою статі (наводиться у цій роботі вище).

Перші спроби визначити поняття в рамках ООН були зроблені Підкомісією з попередження дискримінації і захисту меншин. У Меморандумі Генерального Секретаря ООН «Основні види і причини дискримінації», підготовленому 1949 р., поняття «дискримінація» визначалося як «будь-яка дія, заснована на нерівності за ознакою природних або соціальних категорій, які мають відношення до яких би то не було особистих якостей або заслуг людини або конкретної поведінки окремих осіб» [23, с. 34]. До цього всі держави-члени Організації Об'єднаних Націй зобов'язалися вчиняти спільні та самостійні дії у співпраці з ООН для досягнення мети сприяння «загальній повазі і дотриманню прав людини й основних свобод для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії» (ст. 55, 56 Статуту ООН) [206]. А Загальна декларація прав людини від 10 грудня

1948 р. [55] проголосила, що кожна людина повинна мати всі права і свободи, перераховані в ній «незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Крім того, не повинно проводитися ніякого розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною підопічною, несамоврядною або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенітеті» (п. 1 ст. 2).

Вперше у міжнародних документах ООН термін «дискримінація» з'явився в Конвенції щодо дискримінації в галузі праці та занять, прийнятої 25 червня 1958 р. [94, с. 156]. Відповідно до п. 1 ст. 1 цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [97].

Поступово в понятті «дискримінація» стали виділяти два аспекти: 1) пряму дискримінацію, зокрема встановлення відверто дискримінаційних нормативних положень, і 2) непряму дискримінацію як наслідок заходів, застосовуваних до певних категорій осіб без будь-яких розрізень. У сучасному суспільстві з'явилися нові види дискримінації, яких не було раніше. До них можна віднести, наприклад, дискримінацію більшості з боку

різних меншин (дискримінація афроамериканцями білих у Сполучених Штатах Америки, коли першим надаються привілеї у сфері зайнятості; або дискримінація гетеросексуальних пар з боку сексуальних меншин). Виникла й невідома раніше форма нерівності – так звана цифрова нерівність, що означає наявність нерівних можливостей в отриманні інформації [67, с. 20].

Зміст поняття «заборона дискримінації» розширився, оскільки дискримінація може мати місце, зокрема, в разі відмови в позитивних діях. Опоненти так званих позитивних заходів неодноразово відзначали, що останні створюють необґрунтований преференційний режим щодо членів певних соціальних груп [23, с. 7]. Хоча, з позиції міжнародного права, такі заходи не розглядаються як дискримінація, якщо вони спрямовані на те, щоб забезпечити рівність різних груп і захист меншин або компенсувати дискримінацію економічно більш відсталих верств суспільства.

Неоціненний внесок у розвиток поняття «дискримінація» зробив Європейський суд з прав людини. Розглядаючи справи про порушення конвенційних прав людини, цей суд зумів напрацювати неабияку практику у справах про заборону дискримінації, яка стала об'єктом дослідження багатьох вчених [36, с. 450–464; 35, с. 133–137; 121, с. 2227–234; 234, с. 659–684].

Незважаючи на те, що Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод не містить визначення дискримінації, у практиці Європейського суду з прав людини сформовано основні підходи для розуміння цього явища. Так, у рішенні від 23 липня 1968 р. у справі «Belgian Linguistics» [251] було роз'яснено, що ст. 14 вказаної Конвенції не забороняє державі в будь-який час утримуватися від якого б то не було диференційованого поводження зі своїми громадянами. Певний ступінь диференціації може бути не тільки допустимим, але й іноді необхідним для того, щоб виправити вже наявну нерівність (п. 4А).

Також у рішенні від 28 травня 1985 р. у справі «Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. The United Kingdom» [252] Суд визначив, що «поняття

дискримінації у значенні статті 14, звичайно, охоплю випадки, коли особа або група осіб випробовує без належного обґрунтування, менш сприятливе поводження, ніж інші особи або групи осіб, незважаючи на те, що таке сприятливе ставлення не передбачене Конвенцією» (п. 82).

Тож поняття «дискримінація» у трактуванні Європейського суду з прав людини передбачає: 1) різне ставлення до осіб, які перебувають в однаковій ситуації; 2) відсутність об'єктивного та розумного обґрунтування мети і результатів такого ставлення; 3) відсутність розумної співмірності між засобами, що використовуються, і метою, яка обстоюється [246].

Причому, як вказав Суд у рішенні від 5 червня 2008 р. у справі «Sampanis and Others v. Greece», враховуючи фундаментальну важливість заборони дискримінації за національною ознакою, відмова особи від права недискримінації є недопустимою як така, що була би неспівмірною із загальними інтересом» [273] (п. 33).

### **2.3 Причини юридичної нерівності та дискримінації: загальна характеристика**

Традиційно в юридичній науці під причинами правопорушень (а дискримінаційне поводження ми відносимо саме до них) розуміють ті соціальні явища дійсності, які зумовлюють або полегшують вчинення правопорушень [153, с. 160]. Тож існування таких явищ, інакше кажучи – чинників, може зумовлювати виникнення юридичної (правової) нерівності та дискримінації.

Немає сумнівів, як зазначає І. Козліхін, що «утвердження рівності серед нерівних, тобто рівності юридичної, – найважливіша функція права. Воно дійсно виникло з появою нерівності, але аж ніяк не для того, щоб увічнити його» [89, с. 75]. Відтак видається, що позитивне право може і породжувати юридичну нерівність, і її усувати. Адже, як зазначає А. Романова, основним завданням такого права є «створення умов, за яких

внутрішня сутність людини проявлятиметься у вигляді правомірної поведінки» [183, с. 43].

У різні історичні епохи можна спостерігати відмінність уявлень про справедливість у ставленні одних людей до інших. Якщо в епоху рабовласництва, феодалізму справедливим вважалося нерівне правове становище класів, станів, інших соціальних груп, то в сучасному суспільстві проголошується формальна рівність людей незалежно від статі, раси, національності, мови, переконань, походження, майнового та посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, належності до громадських об'єднань, а також інших обставин. Проте, незважаючи на це, в суспільстві надалі існує і юридична нерівність, і дискримінація.

Безумовно, виникнення й існування дискримінаційного поведіння мають історичне підґрунтя. Несприйняття чужинців і їх дискримінація, на думку І. Бершова, зумовлені тим, що ті часто намагались захопити певну територію, майно, військо чи впроваджували у нове для них суспільство свої традиції та вносили інші зміни [12].

Проте суто історичними причинами пояснити явище дискримінації навряд чи можливо. Вочевидь, в основі дискримінації лежить низка взаємопов'язаних економічних, політичних й інших соціальних причин. Вони можуть існувати як короткочасно, так і впродовж тривалого проміжку часу. Так чи інакше, за час існування таких причин у представників деяких соціальних груп може сформуватися світогляд, який характеризується стереотипним сприйняттям певних особливостей, ознак тих чи інших осіб, внаслідок якого ці особливості й ознаки стають недоліками їхніх «носіїв», що, власне, й зумовлює дискримінацію останніх порівняно з тими особами, які таких характеристик не мають.

Усебічне пізнання феномену дискримінації, а також розроблення заходів її попередження та протидії їй навряд чи можливі без дослідження чинників, що зумовлюють виникнення й існування юридичної нерівності

загалом і дискримінаційного поводження зокрема, а також ознак, за якими здійснюється дискримінація.

У науковій літературі дослідженню причин соціальної та, зокрема, юридичної нерівності людей приділялось багато уваги. Деякі софісти античності (Каллікл, Критій) вважали, що правова нерівність зумовлена наявними в суспільстві аристократичними і тиранічними уявленнями про свободу як про право «найкращих» на привілеї, право сильних управляти слабкими тощо. Таку позицію поділяв і М. Бердяєв у ХХ ст. [11, с. 68, 75, 128].

Т. Мор вказував на три причини соціальної нерівності та зростаючого зубожіння: часті війни, в результаті яких з'являється багато інвалідів, що втратили працездатність внаслідок поранень; паразитичний спосіб життя правлячої верхівки, яка живе коштом інших людей; процес обгородження, який призвів до масової експропріації та зубожіння дрібних землевласників [209, с. 105–106].

Основні причини правової нерівності в епоху просвітництва також вбачали, насамперед, у матеріально-становому розшаруванні суспільства. Причому радикальна зміна такого розшарування, надання дозволу на все одним і забирання всього в інших, як зазначав Е. Сійєс, є достатньою для того, щоби зруйнувати єдність суспільства [191, с. 27]. Згодом унаслідок буржуазних революцій були проголошені, зокрема, принципи свободи, справедливості, вроджених і невідчужуваних прав людини, чим було усунуто деякі прояви правової нерівності, проте не забезпечено її повної нейтралізації.

У радянський період акцент на майновій нерівності як на причині нерівності юридичної здебільшого зберігся. Так, Г. Мальцев писав, що правова нерівність у капіталістичних державах зумовлена, насамперед, нерівним майновим становищем осіб. Незважаючи на формальне проголошення принципів рівноправності, рівності перед законом, існували й існують елементи дискримінації щодо осіб певної раси, національності або походження [119, с. 34–55].



Сучасні науковці, розглядаючи питання про причини юридичної нерівності, пропонують різні наукові підходи. Так, Є. Бирдін пов'язує причини юридичної нерівності з принципом соціальної справедливості. На його думку, законодавець задля її забезпечення закріплює в нормах права і рівність, і нерівність. Така правова нерівність є наслідком цілеспрямованих свідомих дій, спрямованих на утвердження соціальної справедливості. Іншою причиною юридичної нерівності, з погляду того ж автора, виступає недосконалість законодавства та правозастосовної практики. Перша група причин породжує правову нерівність, що відповідає вимогам справедливості, а інша – таку, що не відповідає. Конкретними ж причинами юридичної нерівності виступають стать, вік, стан здоров'я, рід занять, соціальний статус, посадове становище, судимість, місце проживання, національність тощо [21, с. 55–56]. До слова, М. Козюк аналогічно вважає, що причинами правової нерівності людей виступають місце проживання, національність, стать, вік, професія, судимість тощо [90, с. 76–85].

Прикметно, що дискримінацію у світлі соціальної несправедливості розглядали й інші вчені. Наприклад, Л. Закураєва стверджує, що значення проблеми соціальної справедливості та дискримінації – виду соціальної несправедливості сучасної епохи – зумовлена низкою чинників: світовою фінансово-економічною кризою, що загострила глобальний характер питання соціальної справедливості; зростанням ступеню зв'язаності соціумів сучасного світу, що виявляється, зокрема, у збільшенні прозорості міжнародних кордонів і внаслідок чого інтенсифікується нелегальна міграція; «глобальним політичним пробудженням мас», яке досить рельєфно проявилось відносно нещодавно у феномені революцій «арабської весни» [67, с. 23].

Деякі вчені вважають, що дискримінація ґрунтується на страху та невігластві, що зумовлюються відмінностями між людьми або групою людей, а також на боязні, оснований на незнанні реального значення цих відмінностей і їх наслідків для інших людей і соціальних груп [5, с. 102]. Як

причини дискримінації виділяють також: досягнення медичних технологій (нові репродуктивні технології, тести генетичних даних тощо), соціальний тиск (у випадку створення сім'ї, здобуття освіти, влаштування на роботу тощо), наявність ієрархії та стратифікації в суспільстві [20].

Н. Присекіна запропонувала поділяти причини дискримінації на об'єктивні (не залежать від особистих якостей індивіда) та суб'єктивні (залежать від таких якостей). До об'єктивних причин автор відносить: традиції та звичаї; низький рівень економічного, політичного, соціального розвитку деяких держав; недосконалість національного законодавства і практики його застосування; неефективну діяльність органів й організацій, покликаних захищати права людини; відсутність дієвих заходів забезпечення невідворотності та своєчасності відповідного державного чи іншого реагування на кожен випадок порушення прав людини; обмежена наявність або повна відсутність ефективних заходів попередження порушення таких прав; надання пільг, гарантій і компенсацій окремим категоріям громадян [150, с. 81].

А суб'єктивні причини, з погляду Н. Присекіної, насамперед, стосуються таких характеристик людини, як раса, колір шкіри, мова, національність, національне чи соціальне походження, соціальний статус, стать, сімейний стан, ідеологічні погляди, політичні думки, релігія, належність до профспілок, вік, непрацездатність, погашена судимість, особисте життя, сексуальна орієнтація тощо. Наприклад, поширена диференціація за статевою ознакою може залежати від сформованих історично традицій у державі (розмежування професій на традиційно чоловічі і традиційно жіночі), економічної кризи чи зростання безробіття (коли трудовий договір із заміжніми жінками розривається з причини їх стабільного економічного становища за рахунок працюючих чоловіків) [150, с. 81].

Цікавим видається підхід до розуміння причин дискримінаційного поводження, який запропонувала М. Супрунова. Вона вважає, що глибокі

причини дискримінації криються у природі людини, а також у низці базових установок і схем розвитку суспільства, держави та світового співтовариства [207, с. 101]. На думку цього автора, всі причини дискримінації можна поділити на дві групи: перша група – суб’єктивні причини, тобто зумовлені внутрішніми, емоційно-психологічними, моральними, освітніми, матеріальними та іншими особистісними атрибутами конкретного суб’єкта – носія дискримінації; другу групу складають об’єктивні передумови дискримінації – комплекс політико-правових подій, фактів і тенденцій, які не мають певної особистісно-атрибутивної мотивації [207, с. 111]. До таких об’єктивних причин вчена відносить, зокрема, властиве людині прагнення до самовдосконалення (що фактично унеможлиблює досягнення абсолютної рівності в суспільстві, незважаючи на будь-яке правове регулювання); «пасивну альтернативність права» – безконфліктну автономність існування нормативних приписів і суб’єктів права, яким ці приписи адресовані (існує багато інститутів права, частота звернення до яких настільки мала, що можна вести мову про їх фіктивне існування). До слова, Л. Фрідмен відзначає, що «накази, команди і норми порожні та безглузді, поки що-небудь не відбувається, поки вони не змушують що-небудь рухатися» [219, с. 286]. Відтак створення нормативних приписів, спрямованих на забезпечення недискримінації і які не знаходять втілення в реальній дійсності, а залишатимуться «правом у книгах» (термін запровадив Р. Паунд), може бути однією з причин існування дискримінаційного поводження в юридичній практиці.

Крім того, надмірна інтенсивність і наполегливість юридичного (нормативно-правового) втручання, як зазначає М. Супрунова, може слугувати не лише джерелом удосконалення й оновлення юридичної інфраструктури, але й зумовлювати розчарування в дієвості такого втручання. А юридико-технічна недосконалість нормативно-правових приписів і фактична недосконалість (неефективність) передбачених у них механізмів здійснення наявних інститутів права може стати причиною

дискримінаційного поводження щодо окремих суб'єктів у певних сферах суспільних відносин [207, с. 117–118].

Видається, що причини юридичної нерівності можна умовно поділити на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні причини – це такі чинники впливу на формування та виникнення юридичної нерівності, які не зумовлюються особистісними мотивами та не залежать від волі конкретного суб'єкта (недосконалість позитивного права та практики його застосування; правові звичаї і традиції; рівень забезпечення прав людини тощо). Усі об'єктивні причини юридичної нерівності умовно можна розділити на суто об'єктивні (рівень розвитку держави) й об'єктивно-суб'єктивні (відсутність дієвих механізмів реалізації правових норм).

Для прикладу, традиційною проблемою багатьох, якщо не всіх, суспільств було встановлення для жінок особливого статусу. Так, ще в давньоримській державі жінки були обмежено дієздатними та перебували під владою опікуна, оскільки вважалося, що вони нездатні відповідати за свої дії. Згодом погляди на цю проблему стали істотно змінюватися і, починаючи із 70-х років XIX ст., в законодавстві європейських країн стали впроваджуватися інститути, спрямовані на забезпечення особистої майнової самостійності жінок. Так, закони Великобританії (1870, 1882 і 1893), Швеції (1874), Данії (1880), Франції і Швейцарії (1907) значно поліпшили правове становище жінки в сім'ї, скасувавши низку патріархальних норм сімейно-шлюбного життя. У подальшому дедалі активніше почали створювати юридичні норми, які врівноважують правове становище жінки і чоловіка в суспільстві (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [101], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. [61] тощо).

Оскільки рід занять, посадове становище визначають обсяг прав й обов'язків конкретних осіб, то, наприклад, зайняття людиною певної посади визначає спеціально-правовий статус цієї особи. Аналогічно правове становище людей різного віку і стану здоров'я може бути нерівним:

хворобливий стан особи може бути підставою для юридичного обмеження реалізації нею певних прав (так, сліпий не може бути снайпером; німий – викладачем у виші). Такі спеціальні статуси, встановлені за певними підставами (вік, стан здоров'я тощо), відрізняються між собою колом юридичних прав та обов'язків, а отже, є причиною юридичної нерівності в суспільстві.

Крім того, досвід минулого показує, що юридична нерівність часто була наслідком не лише дії відповідних матеріальних правових норм, які утверджували таку нерівність, але й відсутності дієвих механізмів забезпечення функціонування тих правових норм, які таку нерівність усували.

До суб'єктивно-об'єктивних причин юридичної нерівності варто також віднести і причини ідеологічного характеру. З одного боку, ідеологія існує об'єктивно відносно конкретного суб'єкта, а з іншого – її формування та вплив визначаються певними суб'єктами, їх соціальними групами.

Суб'єктивні ж причини – це такі чинники впливу на формування і виникнення юридичної нерівності, які зумовлені внутрішніми переконаннями певного суб'єкта чи групи суб'єктів і залежать від їх волі (наприклад, прагнення особи до самовдосконалення, рівень правової культури й освіченості відповідного суб'єкта).

У світлі вищенаведених наукових позицій можна стверджувати, по-перше, про те, що *причини правової нерівності не обов'язково є причинами дискримінації*. Так, для правової нерівності можуть існувати об'єктивні і розумні підстави, у той час як дискримінаційне поводження не має таких підстав.

По-друге, як видається, згадані автори без достатніх підстав ототожнюють причини й підстави юридичної нерівності. Так, *певні характеристики суб'єктів права (вік, стать, стан здоров'я, місце проживання, національність тощо), за якими проводиться розмежування різних груп останніх в юридичній практиці, внаслідок чого може утверджуватися правова нерівність, не є, на наш погляд, причинами такої нерівності, а лише підставами для її встановлення*. Причини ж правової

нерівності – це, насамперед, ті соціальні чинники (економічні, політичні, ідеологічні тощо), які зумовлюють виникнення й існування юридичної нерівності, що може бути виявлена на підставі певних ознак, якостей й інших характеристик суб'єкта.

По-третє, *причини дискримінаційного поводження також бувають не лише власне об'єктивними* (наприклад, недосконалість юридичної практики) *й об'єктивно-суб'єктивними* (скажімо, дії правотворчих суб'єктів), *але й суто суб'єктивними*. Останні ґрунтуються, зокрема, на стереотипному сприйнятті певних особливостей (ознак, якостей) людини, яке дозволяє без розумного обґрунтування проводити розмежування між тими, хто характеризується такими особливостями, і тими, хто відповідними ознаками, якостями не наділений.

*Щодо підстав дискримінаційного поводження, то, як зазначалось, на наш погляд, такими є ті характеристики (особливості, ознаки) суб'єктів права чи їх правового статусу, за якими здійснюється дискримінація.* Фактично, такі підстави вбачаються в ознаках, за якими нормативно забороняється дискримінаційне поводження. Останні умовно поділяють на «захищені» (прямо передбачені в міжнародних і національних актах) та «незахищені» (інші ознаки, за якими дискримінація заборонена, але які прямо не зазначаються в юридичних актах). Наприклад, Статутом ООН [206] передбачено чотири «захищені» ознаки: раса, стать, мова і релігія (ч. 3 ст. 1). Із прийняттям Загальної декларації прав людини [55] перелік підстав дискримінаційного поводження істотно збільшився. Сюди зарахували (ст. 2): расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, майнове, станове або інше становище, політичний, правовий чи міжнародний статус країни чи території, до якої належить людина.

Ще більше «захищених» ознак, за якими забороняється дискримінація, згадано у Принципах ООН захисту психічно хворих осіб і поліпшення психіатричної допомоги від 17 грудня 1991 р. [166] (розділ «Застосування»):

раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне, етнічне чи соціальне походження, юридичний або соціальний статус, вік, право власності, народження.

У науковій літературі висловлюється обґрунтована думка, що чинником, який обмежує застосування заборони дискримінації, може бути вичерпний перелік підстав відповідного поводження [289]. На доказ цього наводяться деякі міжнародні договори, що містять вичерпний перелік дискримінаційних підстав (наприклад, у ст. 3 Конвенції про статус апатридів 1954 р. згадуються такі підстави дискримінаційного поводження, як раса, релігія та країна походження [104]). Однак використання у цих договорах вичерпного переліку ознак, за якими заборонена дискримінація, зумовлюється, насамперед, специфікою суб'єктів, які підлягають захисту. Це, як зазначає О. Вашанова, ніяк не може обмежити сферу дії принципу недискримінації, оскільки більшість універсальних і регіональних міжнародних актів, що гарантують права й основоположні свободи людини (Загальна декларація прав людини 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Міжнародні пакти про права людини 1966 р., Американська конвенція про права людини 1969 р., Африканська хартія прав людини і народів 1981 року), містять відкритий (невичерпний) перелік ознак, за якими забороняється дискримінація [23, с. 42–43]. Тож на національному рівні додатково можуть заборонятися інші підстави дискримінаційного поводження, ніж ті, що заборонені чинними для відповідної держави міжнародними договорами. Зокрема, як вказує І. Кисельов, Бельгія закріпила додатково заборону дискримінації у сфері праці з підстав сімейного стану, належності до профспілок, віку, особистого життя; Канада – з підстав віку, непрацездатності, сексуальної орієнтації; Франція – з підстав сімейного стану, належності до профспілок, віку, непрацездатності, погашення судимості, особистого життя, сексуальної орієнтації; Японія – з підстав сімейного стану, вагітності, належності до профспілок і віку [85, с. 119].

У рішенні від 9 червня 1976 р. у справі «Engel v. Netherlands» [261] Європейський суд з прав людини розглянув, зокрема, питання про те, чи може військове звання бути забороненою ознакою дискримінації. Він відзначив, що «перелік ознак, зазначених у статті 14 Конвенції (про захист прав людини і основоположних свобод. – Авт.) є ілюстративним, а не вичерпним, що випливає зі слів «any ground such as» – «будь-яка ознака, така як» (п. 72 рішення). Суд також визнав, що слово «ознака» (status) може містити і військове звання. Цю ж позицію Європейський суд з прав людини підтвердив і в рішенні від 28 листопада 1984 р. у справі «Rasmussen v. Denmark» [272], зазначивши, що не обов'язково досліджувати, за якою ознакою наявна оскаржувана розбіжність у поводженні, оскільки «перелік ознак, зазначених у статті 14 не є вичерпним» (п. 34 рішення).

Аналізуючи міжнародні документи, О. Вашанова розділила всі підстави дискримінаційного поводження на дві групи: природні та соціальні. Перші (до яких віднесені фізіологічні та психологічні особливості людини) умовно поділяються на вроджені і набуті. До вроджених належать: стать, раса, колір шкіри, генетичні характеристики (перші три з них згадуються майже в усіх міжнародних актах, які стосуються заборони дискримінації), а до набутих – здоров'я, працездатність та інвалідність.

Соціальні підстави автор також класифікує на декілька підгруп: 1) ознаки, які стосуються духовного й інтелектуального буття людини, обумовленого її вільною волею (релігія, віросповідання, політичні та інші переконання); 2) ознаки, що характеризують належність людини до певної соціальної групи (національне, родове, етнічне, соціальне й інше походження, належність до меншин, народження, країна походження, громадянство і мова). Перелік цих ознак може уточнюватися залежно від певної дискримінаційної практики. Так, «належність до меншин» може конкретизуватися, наприклад, належністю до племені, касты, сексуальної меншини; 3) ознаки, що визначають становище людини в суспільстві (економічне, матеріальне, майнове, станове та інше положення, правовий



і соціальний статус, належність до виробничого сектору) [23, с. 39–40].

Підсумовуючи, зазначимо, що причинами дискримінаційного поведіння є такі соціальні (економічні, політичні, ідеологічні та інші) чинники впливу на формування і виникнення юридичної нерівності, які не мають об'єктивного і розумного виправдання та можуть і залежати або не залежати від волі конкретного суб'єкта. З огляду на це запропоновано виділяти суто об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні та суб'єктивні причини дискримінації.

Натомість підставами дискримінаційного поведіння виступають особливості, характеристики, ознаки певних осіб чи їх правового статусу (вік, стать, раса, колір шкіри, стан здоров'я, походження, мова, переконання тощо). Іншими словами, підстави дискримінації вказують на мотиви дискримінаційного поведіння, тоді як причини останнього є більш глибокими і визначають можливість його здійснення за певними підставами.

#### **2.4 Заборона дискримінації (принцип недискримінації): загальна характеристика**

Дискримінація, як було встановлено, має і позитивний, і негативний характер, проте саме з негативного боку дискримінація підлягає забороні. Принцип заборони дискримінації в міжнародному праві, а також в національному праві України не є новим явищем. Його досліджувало багато науковців, зокрема: Д. Гом'єн, Д. Харріс, Л. Зваак, М. Кучин, С. Саяпін, П. Сігхарт, Н. Джаявікрама, Т. Алейнікофф, В. Таргонскене, Р. Хейнс, Дж. Хетеуей, К. Тібурціо. Крім цього, вивченню принципу приділяли увагу Комітет ООН з прав людини, Європейський Суд з прав людини тощо. Тож для встановлення ефективних заходів запобігання дискримінації як негативному явищу в суспільстві потрібно з'ясувати і проаналізувати сутність цього принципу, виокремити основні його ознаки.

Р. Мюллерсон називає заборону дискримінації «наскрізною нормою в сфері прав людини» [130, с. 54]. На думку О. Поєдинок, принцип заборони дискримінації є передумовою для повноцінної реалізації всіх прав і свобод людини [143]. Значення принципу заборони дискримінації не викликає жодних сумнівів. Будь-яка норма міжнародного чи національного права, яка містить вступні слова «кожен», «все», «ніхто» тощо, має на увазі ідею рівності та недискримінації. Крім того, недарма заборона дискримінації закріплена чи не всіма міжнародно-правовими документами і універсального, і регіонального значення.

С. Саяпін вважає право на недискримінацію всеохопним правом, невід'ємним для користування всіма іншими правами людини і таким, що лежить в основі усіх інших гуманітарних гарантій [285]. П. Сігхарт визнає особливо важливий характер принципу заборони дискримінації для міжнародного права захисту прав людини та виводить його з універсального характеру прав людини. На думку цього автора, якщо права належать усім без винятку, ніяка особлива ознака чи характеристика, яка відрізняє індивіда від інших, не повинна впливати на його користування правами [286]. Н. Джаявікрама називає принцип заборони дискримінації основним і загальним принципом у сфері захисту прав людини [250].

Нормативне закріплення заборони дискримінації бере початок в період буржуазних революцій, коли на противагу наявним становим обмеженням був проголошений принцип рівності, який у подальшому розширився, трансформувався в принцип недопущення обмежень для будь-яких категорій населення за певними критеріями [124, с. 12].

Заборона дискримінації, принцип недискримінації чи недопущення дискримінації, як і заборона катування, закріплені практично в усіх міжнародних документах, які стосуються прав і свобод людини, міждержавних відносин, діяльності міжнародних організацій, здійснення міжнародної політики. Оскільки міжнародні стандарти по суті є міжнародними нормами, вважаємо, що до них можна застосувати

класифікацію міжнародних правових норм на універсальні та регіональні. Відзначимо, що регіональні стандарти завжди впливають з традицій, особливостей, рівня розвитку якої-небудь групи країн, а не всього світового співтовариства, а отже, можуть йти далі універсальних, бути більш конкретними і розгорнутими.

Протиправність дискримінації впливає із загальноновизнаних принципів і норм Статуту ООН 1945 р. та міжнародних актів про права людини. Це такі міжнародні акти, як Загальна декларація ООН про права людини 1948 р., Конвенція ООН про попередження злочинів геноциду і покарання за нього 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Конвенція ООН про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності 1951 р., Конвенція ООН про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р., Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 р., Декларація ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1963 р., Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права 1966 р., Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., Міжнародна конвенція ООН про припинення злочину апартеїду і покарання за нього 1973 р., Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони 1978 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Декларація ООН про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 р., Декларація ООН про права осіб, які належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин 1992 р. тощо.

Деякі з них не містять терміна «дискримінація», проте це не означає, що в них відсутня заборона дискримінації. Так, Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р. і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. закріпили положення про те, що передбачені в цих документах права

і свободи повинні належати кожній людині незалежно від кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного та соціального походження, майнового, станового та будь-якого іншого становища. Відповідні статті містяться в національних конституціях також, зокрема в Конституції України (ст. 24) [237, с. 18].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19 грудня 1966 р., який набув чинності 3 січня 1976 р., закріпив у ст. 2 можливість здійснення права «...без якої б то не було дискримінації, як то щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи іншого соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини» [128].

Другий міжнародний пакт ООН – Пакт про громадянські і політичні права від 19 грудня 1966 р., який набув чинності 23 березня 1976 р. Він містить загальногромадянські права, серед яких згадуються право на життя, право на свободу та особисту недоторканність. І тут, як і в Пакті про економічні, соціальні і культурні права, особливий акцент зроблено на обов'язок держав поважати і забезпечувати ці права «...без якої б то не було різниці, як то щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини» (п. 1 ст. 2) [127].

Скарги на порушення державами цього Пакту розглядає Комітет ООН з прав людини (м. Женева). Причому процедура розгляду індивідуальних скарг діє тільки щодо країн, які ратифікували Факультативний протокол до Пакту про громадянські і політичні права. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 1966 р. у ст. 25 закріпив: «Кожен громадянин повинен мати без якої б то не було дискримінації, згаданої в статті 2, і без необґрунтованих обмежень право і можливість:

а) брати участь у веденні державних справ як безпосередньо, так і за посередництвом вільно обраних представників;

б) голосувати і бути обраним на справжніх періодичних виборах, вироблених на основі загального рівного виборчого права при таємному голосуванні і забезпечують свободу волевиявлення виборців;

с) допускатися у своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби».

Принцип заборони дискримінації є настільки важливим, що ст. 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. зобов'язує забезпечити рівне для всіх право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті. Крім того, ч. 1 ст. 4 вимагає, щоб заходи, які проводяться державами на відступ від своїх міжнародно-правових зобов'язань, не тягнули за собою дискримінації лише на основі раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії чи соціального походження. Також ч. 2 ст. 20 зобов'язує держав-учасниць Пакту заборонити законом будь-який виступ на користь національної, расової чи релігійної ненависті, що являє собою підбурювання до дискримінації, ворожнечі або насильства.

Також варто окремо виділити Європейську соціальну хартію, прийняту 18 жовтня 1961 р. (переглянута 3 травня 1996 р.) [53]. Частина V ст. E Європейської соціальної хартії встановлює пряму заборону дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, здоров'я, належності до національної меншини, народження або інших обставин при здійсненні прав, передбачених у цій Хартії.

Загалом під егідою Ради Європи прийнято понад 180 конвенцій та угод, що охоплюють широкий спектр відносин. Вони спрямовані на вдосконалення захисту прав людини. До них входять і ті, які містять заборони дискримінації: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.; Європейська соціальна хартія 1961 р.; Європейська хартія про місцеве самоврядування 1985 р.; Європейська хартія про регіональні мови і

мови меншин 1992 р.; Рамкова конвенція про захист національних меншин 1995 р. тощо.

Серед основоположних актів міжнародного значення можна назвати також Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., яка містить окрему статтю, присвячену забороні дискримінації. Зокрема, ст. 14 цієї Конвенції не сформульована в загальних термінах про рівність перед законом або рівний захист законом. Натомість вона гарантує кожному, хто знаходиться під юрисдикцією якої-небудь держави-учасниці, здійснення прав і свобод, які захищаються самою Конвенцією без дискримінації за будь-якою ознакою [100].

Вказана стаття не створює для держав зобов'язання гарантувати недискримінацію в загальному плані, а гарантувати недискримінацію шляхом забезпечення прав і свобод, викладених у Конвенції. Вона не створює окремого «права на рівність». Органи Конвенції встановили, що, хоча додатковий характер ст. 14 не надає їй незалежного характеру, вона тим не менше має самостійне значення. Це означає, що навіть якщо жодне з матеріальних положень Конвенції не було порушене, органи Конвенції, тим не менше, можуть встановити наявність порушення заборони дискримінації в процесі застосування відповідного положення [36, с. 481].

Аби з'ясувати характер застосування норми Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод про заборону дискримінації, потрібно звернутись до судової практики Європейського суду з прав людини. Так, очевидним є те, що норма ст. 14 про заборону дискримінації має повійну правову природу, про яку зазначається, наприклад, у рішенні від 28 травня 1985 р. у справі «Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom» [252]. Стаття 14 застосовується «в поєднанні з» іншими правами, записаними в Конвенції, а заборона дискримінації може розглядатися як частина будь-якого матеріального положення Конвенції або як доповнення до нього. Таку позицію Європейський суд з прав людини виробив під час своєї судової практики. У рішенні від 13 червня 1979 р. у справі «Marckx v. Belgium» [269]

Суд вирішив, що ст. 14 «не має незалежного існування, так як вона діє тільки по відношенню до «користування правами і свободами», гарантованими іншими матеріальними положеннями» (п. 32).

Однак порушенням ст. 14 (в поєднанні з яким-небудь матеріальним становищем) може вважатися і таке порушення, при якому одне матеріальне становище само по собі не було порушено. Остання позиція була сформована в рішенні від 23 липня 1968 р. у справі «Belgian Linguistics» [251]. У ній Суд розглядав скаргу на порушення ст. 14 Конвенції. У цій справі Бельгія стверджувала, що ст. 14 надає лише допоміжний захист або, іншими словами, може застосовуватися тільки тоді, коли порушено матеріальне становище, у поєднанні з яким вона розглядається. Суд не погодився із цим твердженням і постановив, що порушення ст. 14 може мати місце під час її розгляду в поєднанні з іншою статтею Конвенції, навіть якщо ця інша стаття не була порушена. Також Суд відзначив, що хоча ст. 14 стосується тільки «прав і свобод, записаних у Конвенції, «міра, яка сама по собі відповідає вимогам Статті, що гарантує розглядуване право або свободу, може, тим не менше, порушувати цю статтю під час її розгляду в поєднанні зі ст. 14 через свій дискримінаційний характер» [70, с. 3–4] (Р. 1В, п. 9).

Відзначимо, що забороні дискримінації в міжнародному праві постійно приділяється увага, що підтверджується прийняттям Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., який закріпив положення про те, що без всякої дискримінації повинно бути забезпечено користування будь-яким правом, визнаним законом [151]. Відтак протокол, встановивши загальну заборону дискримінації, розширив сферу дії вказаного принципу, оскільки здійснення будь якого права, передбаченого законом, має відбуватись без будь-якої дискримінації.

Підвищена увага щодо заборони дискримінації забезпечується також і судовою практикою Європейського суду з прав людини, що створюється ним внаслідок розгляду справ про заборону застосування дискримінації. На жаль, цього чинника не можна відзначити на національному рівні, оскільки судова

практика України у справах про дискримінації є малодослідженою і потребує окремого глибокого аналізу. Судовий порядок захисту принципу рівності в судах загальної юрисдикції є найбільш адекватним у випадку актів дискримінації щодо конкретних індивідів, проте трапляється такий захист дуже рідко. Можливо, це через низьку активність самих громадян, які поки не мають звички звертатися по захист від дискримінації до суду [73, с. 158–159; 348].

Аналізуючи практику Європейського суду з прав людини, відзначимо, що Суд виробив чіткі критерії встановлення того, чи простежувалася дискримінація або позитивні дії з боку держави. Перш ніж констатувати порушення ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Суд перевіряє ситуацію, а саме:

1) встановлює наявність дійсної відмінності у ставленні за аналогічної ситуації. У такій ситуації потрібно звернути увагу на значущість ознаки, за якою здійснювалася дискримінація, для заявника;

2) виявляє виправданість відмінності у ставленні до осіб, що перебувають в аналогічних ситуаціях. Іншими словами, Європейський суд встановлює, чи різне ставлення було об'єктивно обґрунтоване;

3) перевіряє дотримання розумної співмірності між засобами, що використовувались, і метою, яка досягалась. Тобто забезпечується принцип пропорційності.

Відповідаючи на вказані пункти, Європейський суд встановлює, чи були відмінності правомірними, допустимими і чи можна стверджувати про наявність дискримінації і неприйнятне ставлення [234, с. 662]. Отож, щодо принципу недискримінації важливою є прецедентна практика, яка свідчить про те, що Європейський суд з прав людини ухвалює рішення про порушення заборони дискримінації за наявності сукупності таких факторів:

- допущене порушення входить у сферу дії конвенційного права;
- справді є відмінності у ставленні до суб'єктів, які знаходяться в однаковій ситуації;



- неприпустимість відмови від свого права не піддаватися дискримінації;

- не представлено доказів об'єктивних причин, які обґрунтовували б наявні розбіжності в користуванні правами різними особами, які перебувають в однаковій ситуації.

Далі, досліджуючи міжнародні стандарти у царині заборони дискримінації, потрібно сказати про Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, що підписана Міжнародною організацією праці 1958 р. Відзначимо, що заборона дискримінації у сфері праці набула чи не найбільшого нормативного закріплення. Наприклад, у вказаній сфері слід згадати Конвенцію МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 26 червня 1973 р., а також Конвенцію МОП від 20 червня 1983 р. № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів і Конвенцію про права дитини від 20 листопада 1989 р. Заборона дискримінації у сфері праці є, мабуть, однією з найбільш нормативно врегульованих, що пояснюється її особливим характером та частим застосування дискримінації [92, с. 69].

До регіональних стандартів, що передбачають заборону дискримінації, належить Американська конвенція з прав людини, прийнята в рамках Організації американських держав (далі – ОАД) 22 листопада 1969 р. [4]. Вона містить загальну гарантію проти актів дискримінації за різними підставами. Додатковий протокол 1988 р. до вказаної Конвенції у ст. 3 встановлює обов'язок держав-учасниць гарантувати здійснення тих прав, які зафіксовані в цьому документі, без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, економічного стану, народження чи іншого соціального стану.

Водночас Організація африканської єдності (далі – ОАЄ) 1981 р. прийняла Африканську хартію прав і свобод людини і народів, в якій заборона дискримінації зафіксована у ст. 28, подібною відповідним

положенням до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950). Зокрема, ст. 28 Африканської хартії прав і свобод людини і народів гласить, що «кожна людина зобов'язана ставитися до своїх співгромадян з повагою, без дискримінації і підтримувати відносини, спрямовані на розвиток, захист і зміцнення взаємної поваги і терпимості» [9].

Крім цього, не можна не помітити впливу норм міжнародного права на розробку національних норм. Так, текст чинної Конституції України передбачає низку норм, в яких забороняється дискримінація. Наприклад, ст. 21 та ст. 24 гласять відповідно: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах...» та «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». Серед міжнародно-правових актів, які найбільше вплинули, безсумнівно, варто назвати Загальну декларацію прав людини 1948 р., яка стала своєрідним правовим фундаментом для міжнародно-правових актів – стандартів у сфері заборони дискримінації.

Заборона дискримінації, що встановлена у ст. 24 Конституції України, на думку С. Шевчука, становить окремий принцип, який впроваджує ідею матеріальної рівності. Позиція автора зводиться до того, що формальна/матеріальна рівність мають забезпечити дотримання універсального принципу рівності, залишаючи належне поле розсуду органами державної влади у сфері проведення відповідної політики економічного, соціального або іншого спрямування, що неминуче пов'язане із встановленням у законі певних розрізень [234, с. 665].

Відзначимо, що в різних міжнародно-правових актах може даватися різне поняття дискримінації. Іноді акт, який містить заборону дискримінації, не розкриває, яке ставлення потрібно розглядати як дискримінаційне; у таких випадках поняття дискримінації виробляється в практиці його контрольних органів, як-от: Комітет ООН з прав людини, Європейський суд з прав людини тощо.

Про багатогранність дискримінації свідчать численні термінологічні сполучення, використовувані в законодавстві і судовій практиці: «принцип заборони дискримінації», «принцип недискримінації», «дискримінаційний характер», «дискримінаційна норма», «дискримінована», «недопущення дискримінації», «дискримінаційні відмінності», «дискримінаційне правозастосування», «дискримінаційні дії», «дискримінаційне обмеження», «дискримінаційна ознака», «дискримінаційний утиск», «дискримінаційна умова» [207, с. 3]. Аби усунути термінологічну плутанину та з'ясувати сутність принципу заборони дискримінації і його співвідношення з принципом недискримінації, звернімося до доктрини права та правових позицій провідних учених.

На підставі аналізу міжнародно-правового закріплення принципу заборони дискримінації, можна виділити дві основні концепції заборони. Так, існує два підходи до регламентації стандартів у сфері рівноправності та недискримінації: відкрита і закрита модель. Відкрита модель передбачає встановлення загальної заборони дискримінації або заборони нерівності у ставленні, відступ від якої може бути виправданий тільки вагомими і розумними підставами. Закрита модель передбачає закріплення чіткого каталогу підстав для дискримінації, тих сфер та осіб, на яких поширюється дія закону, перерахування заборонених форм дискримінації та незаконної практики, а також допустимих випадків відступу від принципу недискримінації. Особливістю сучасної регламентації заборони дискримінації є закріплення не тільки негативних зобов'язань (не здійснювати дискримінації), але й позитивних зобов'язань. Так, у Великобританії сформована Комісія з расової рівноправності; Комісія з рівних можливостей, що сприяє скасуванню дискримінації за ознакою статі та сімейного стану у сфері праці і зайнятості; Комісія з прав осіб з фізичними або розумовими вадами [71, с. 158–159; 348].

На наш погляд, досліджуючи принцип заборони дискримінації, особливо цікавим видається його взаємозв'язок з принципами справедливості

та рівності. Досліджуючи взаємозв'язок принципу заборони дискримінації та справедливості, не можна не погодитися з думкою Г. Комкової, що справедливість – категорія оціночна. Те, що справедливо для одних, часто здається несправедливим стосовно інших. Оцінка багатьох ситуацій, які згодом стануть джерелом конфлікту між людьми, різна, якщо виходити з критерію «справедливо – несправедливо». Справедливість – категорія моралі, оцінки того, що відбувається з людиною і суспільством [94, с. 21–22].

Отже, принцип заборони дискримінації взаємопов'язаний з принципом справедливості. Щобільше, між цими двома правовими категоріями спостерігається взаємозалежний правовий зв'язок, оскільки з плином часу і розвитком законодавства можливе правове переосмислення і справедливості, і терміна «дискримінація». І в цьому випадку, безсумнівно, буде проявлятися пряма залежність зазначених правових категорій одна від одної.

Досліджуючи співвідношення принципів рівності і заборони дискримінації, потрібно зазначити, що принцип рівності, порівняно з останнім, виступає як більш широке поняття. Як зазначав О. Командиров, визначення різних переваг, пільг або введення обмежень у досліджуваній сфері суспільних відносин не може відповідати принципу рівності, проте варто враховувати, що при встановленні таких положень завжди повинен дотримуватися принцип заборони дискримінації [92, с. 37].

Чимало авторів, наприклад, виділяють принцип рівноправності і заборони дискримінації, згадуючи його поряд з такими принципами, як принцип поваги прав людини та основних свобод, самовизначення народів і націй, повага суверенітету держав і неприпустимість втручання в їх внутрішні справи, самовизначення народів і націй [84, с. 20].

Крім того, на наш погляд, принципи рівності та недискримінації тісно взаємопов'язані, але все-таки це окремі принципи, які мають різний зміст. Принцип рівності спрямований на гарантування всім людям однакового обсягу прав і свобод, їх реальне здійснення, а принцип недискримінації – на усунення будь-яких перешкод у досягненні справжньої правової рівності і

припускає відповідальність за неправомірну відмінність у ставленні [23, с. 82–83]. Такої ж позиції дотримується чимало науковців (наприклад, Д. Гом'єн, Д. Харріс, Л. Зваак), які відзначають, що вказані принципи виражають пов'язані, проте самостійні, ідеї [36, с. 450].

У правовій доктрині права сформулювався підхід, відповідно до якого принцип заборони дискримінації розглядається як складова частина принципу рівності. При цьому останній також охоплює й інші елементи, наприклад, позитивні дії держави. Таку позицію поділяє Н. Мітіна, яка вважає, що заборона дискримінації є способом забезпечення принципу рівності, втіленням його в життя. Заборона дискримінації – гарантія рівності [124, с. 12]. Н. Коржуєва зазначає: «Вивчаючи поняття дискримінації, неминуче стикаєшся з критеріями, які допомагають встановити, які переваги і привілеї є порушенням принципу рівності. І в той же час принцип рівності є вихідною точкою, основою для тлумачення принципу заборони дискримінації» [106, с. 377].

Проте з такою позицією навряд чи можна погодитись. Принципи правової рівності і заборони дискримінації перебувають в тісному взаємозв'язку, доповнюючи один одного. Правова рівність є основою правового статусу учасників суспільних відносин, заборона дискримінації як принцип виступає лише як додаткова гарантія правової рівності.

Заборону дискримінації як один із шляхів забезпечення рівності всіх людей розглядає С. Погребняк, який відзначає, що заборона дискримінації – це довільне встановлення відмінностей між особами, тобто відмінностей (розрізень, винятків, привілеїв тощо), які не мають розумного та об'єктивного виправдання. Дискримінація призводить до обмеження або унеможливлення у користуванні чи здійсненні прав і свобод усіма людьми на рівних підставах [141, с. 8–20]. При цьому автор ототожнює принцип недискримінації та заборону дискримінації [142, с. 86–87].

Заборону дискримінації, як правило, розглядають як основоположний принцип права. На думку О. Поєдинока, серед галузевих

принципів міжнародного права захисту прав людини можна назвати універсальність і невід'ємність, рівноправність, заборону дискримінації, неподільність і взаємозалежність рівних прав, субсидіарність тощо. Однак принцип заборони дискримінації є основоположним галузевим принципом міжнародного права захисту прав людини. Автор зазначає, що принцип заборони дискримінації є головним галузевим принципом міжнародного права захисту прав людини, оскільки є передумовою для повноцінної реалізації всіх прав і свобод людини. Цей принцип є одним з найважливіших елементів, що пов'язують міжнародне право захисту прав людини як галузь міжнародного права та міжнародне право захисту усіх дискримінаційних груп як інститут цієї галузі. Це пояснюється тим, що саме порушення принципу заборони дискримінації породжує переслідування за ознакою расової належності, релігії, громадянства, належності до певної соціальної групи чи політичних поглядів, призводить до порушення решти прав і свобод людини [143].

На існування окремого принципу недискримінації звертав увагу Комітет ООН з прав людини: «Заборона дискримінації, поряд з рівністю перед законом і правом на рівний захист закону без будь-якої дискримінації, являє собою основоположний і загальний принцип, що стосується захисту прав людини» [23, с. 83].

Зазначений принцип також розглядають і як самостійне право людини (право на рівне поводження), і як принцип правового становища людини в правовій державі, що передбачає, що всі люди можуть у повному обсязі і на рівних підставах здійснювати гарантовані права і свободи [74, с. 9].

Водночас заборона дискримінації, на думку низки науковців, є не що інше, як загальновизнана норма сучасного міжнародного права, що має змішаний договірно-звичайний характер, оскільки визнається більшістю держав, незалежно від рівня їх соціально-економічного розвитку. Ця норма, спочатку закріплена в договірному праві, випередила національну

практику держав і стала стимулом для її вдосконалення в інтересах реалізації цілей і принципів Статуту ООН [23, с. 80]. Заборона дискримінації, на думку О. Командирова, є нормою з принциповим характером, що відповідає критеріям норм-принципів: нормативність, імперативність, фундаментальність тощо. Недискримінація, на думку автора, є тільки правом людини, а не принципом міжнародного права [92, с. 51].

Заборону дискримінації як норму розглядають також О. Вашанова та Г. Комкова. Остання вважає, що заборона дискримінації – це норма, яка простежується в усіх міжнародних документах з прав людини. Однак не всяка розбіжність у ставленні держави до своїх громадян представляє собою дискримінацію. За характером і причинами встановлення це можуть бути спеціальні узаконені пільги щодо певних груп людей: жінок, неповнолітніх, представників національних меншин, біженців [94, с. 14–17] (детальніше про статус останніх див., напр.: [194, с. 80–86; 195, с. 273–282; 196, с. 169–181]). Щодо О. Вашанової, то вона відзначає, що принцип недискримінації особистості – це загальновизнана норма міжнародного права, яка полягає в забороні розбіжності у правовому становищі людей – володіння ними неоднаковим обсягом прав і свобод людини, – за умови, що така відмінність: а) оснований на природних або соціальних ознаках людей – стать, раса, релігія тощо, які не впливають на користування конкретним правом, б) спрямована на порушення правової рівності, тобто гарантованої державою рівної можливості здійснення однакового обсягу прав і свобод людини [23, с. 86].

Досліджуючи заборону дискримінації як норму міжнародного права, слід встановити, чи вважається заборона дискримінації імперативною нормою *jus cogens*, тобто нормою загального міжнародного права. На думку деяких науковців, принцип недискримінації є імперативною нормою *jus cogens*, тобто нормою загального міжнародного права, характер регульованих відносин якої веде до визнання міжнародним

співтовариством держав загалом неприпустимості партикулярних відступів від неї під страхом їх недійсності від початку [236, с. 45]. Принцип недискримінації належить до загального міжнародного права, що є однією з ознак норми *jus cogens*, встановлених ст. 53 Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 р. У вітчизняній науці міжнародного права висловлюється обґрунтована думка, що визначальним моментом у наділенні норми характером імперативності є не форма її вираження, а особливий характер суті питання, якого вона стосується [210, с. 49]. Норми наділяються властивістю імперативності в силу особливого, глибоко ціннісного їх характеру, що захищають основи правопорядку, покликаною забезпечити ефективне міжнародне співробітництво задля зміцнення миру, прогресу і гуманності в рамках співтовариств держав [3, с. 240].

Багато авторів визнають імперативними ті норми, що забороняють окремі види і форми дискримінації: расову дискримінацію, геноцид тощо [19, с. 189; 84, с. 51; 114, с. 28; 279, с. 280]. Але оскільки ці норми є складовими елементами більш загальної норми – принципу недискримінації, його також слід визнати нормою *jus cogens*. Імперативність цього принципу підтверджується також тим, що заборона дискримінації міститься в ст. 1 Статуту ООН, яка закріплює цілі цієї організації. Крім того, недискримінація є елементом основного принципу поваги прав людини, який більшість науковців визнає імперативною нормою *jus cogens* [137, с. 29].

У центрі будь-яких, зокрема й міжнародних, відносин мають бути інтереси людини, її добробут. Усі люди однаково цінні, тому довільне порушення прав окремих людей тільки через наявність у них будь-яких особливих ознак є несправедливістю, яка може спричинити не тільки напружені стосунки, а й порушення миру та безпеки. Звідси випливає, що будь-яка міжнародна угода, що встановлює заборону дискримінації, містить норми *jus cogens*.



Цікавою видається також позиція, за якою заборона дискримінації вважається встановленням не правового обмеження. Так, Д. Солдаткін зауважує, що дискримінація є неправовим обмеженням прав людини залежно від статі, віку, кольору шкіри, політичних чи релігійних переконань, соціального стану та інших підстав, тобто за дискримінаційними мотивами [204, с. 41–42]. При цьому науковець звертає увагу на те, що мають бути встановлені критерії такого неправового обмеження, про які як про ознаки заборони йтиметься далі в нашій роботі.

На противагу цьому Я. Федорчуков стверджує, що принцип недискримінації означає тільки, що певні фактори є неприйнятними як підстави для відмінностей при застосуванні норми права [216, с. 111–112]. Це також підтверджується тим, що Я. Федорчуков припускає, що хоча висловлювалася думка, за якою навіть найширше тлумачення принципу недискримінації може допускати відмінності за деякими ознаками (наприклад, між громадянами й іноземцями), а також дискримінацію в особистих взаєминах (що взагалі не може бути предметом регулювання правом), принцип, викладений у ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, очевидно, відповідає духу основного захисту прав і свобод людини. Отже, заборона дискримінації (принцип недискримінації) зовсім не означає неправового обмеження. У такому значенні навіть навпаки, йдеться про встановлення правових обмежень задля забезпечення рівності.

Відтак позиції вчених зводяться до того, що принцип недискримінації має основоположний характер, і ми підтримуємо цю думку. Проте аби визначити дефініцію цього принципу, потрібно встановити його зміст. Змістом принципу заборони дискримінації, на думку О. Командирова, є встановлена законом заборона на обмеження і переваги в правах і свободах, основана на будь-якій особистій ознаці людини, з метою чи наслідком обмеження чи знищення визнання,

користування або реалізації рівності цих прав та основних свобод людини [92, с. 51].

Отже, вказана позиція зводиться до того, що заборона дискримінації – це заборона на обмеження та переваги, але, виходячи з цього, позитивні дії держави для досягнення фактичної рівності також вважаються дискримінацією і є порушенням норм і національного, і міжнародного права. Крім того, вказана дефініція передбачає, що особа, яка постраждала від дискримінації, змушена довести, що вказане дискримінаційне ставлення мало мету чи наслідок обмеження або знищення визнання, користування або реалізації прав і основних свобод людини. Така ситуація, своєю чергою, призводить до неефективності розгляду дискримінаційних справ у судах, оскільки тягар доказування мети чи наслідку лягає на особу, яка постраждала від дискримінаційного ставлення. Заразом вкрай важко довести мету дискримінаційного ставлення чи наслідки, останні при цьому можуть настати не відразу (детальніше про докази і доказування див., напр., праці Д. Бочарова: [15, с. 159–163; 16, с. 127–133; 17, с. 186–192]).

Натомість Я. Федорчуков вважає, що зміст цього принципу полягає в гарантуванні державами повного обсягу прав і свобод людини, реалізації їх без дискримінації, дотримання прав людини за будь-яких умов, зокрема в періоди надзвичайних станів і збройних конфліктів, відповідальності за їх порушення. На його думку, саме ці елементи визначили появу галузевих принципів, одним з яких є принцип недискримінації [23, с. 82]. Вказана позиція обмежує можливість застосування дискримінації щодо юридичних осіб, оскільки говорить лише про порушення прав і свобод людини.

Як видається, зміст принципу недискримінації полягає у встановленні в праві заборони необґрунтованих та свавільних обмежень і переваг на підставі будь-яких ознак, що може призвести чи призводить до порушення основних прав та свобод особи.

Визначення дефініції заборони дискримінації передбачає також встановлення ознак заборони дискримінації. Так, до ознак відносять два

види, які, зазвичай, вважаються допустимими і виправданими, оскільки рівність як право людини не відкидає відмінностей за ознаками. До таких ознак відносять: по-перше, відмінність, оснований на характері й поведінці самої людини, яку вона здатна контролювати (наприклад, люди бувають працьовитими і ледачими, обережними і необережними, порядними і непорядними, гідними і негідними, правопорушниками і виконувачами приписів закону та ін.); по-друге, відмінності, в основі яких лежать індивідуальні якості, які, хоч і можуть лежати за межами контролю конкретної людини, все ж не можуть не впливати на його соціальне становище (прикладом можуть бути фізичні і розумові здібності, талант тощо) [216, с. 111–112].

Найголовнішими ознаками дискримінації, котрі відрізняють її від правомірної відмінності у ставленні, на думку О. Вашанової, є спрямованість її на порушення правової рівності в бік погіршення становища осіб (або груп осіб) та довільний характер ознак, на підставі яких здійснюється дискримінація, тобто відсутність значущості ознаки для користування тим чи іншим правом [23, с. 43]. При цьому, на думку автора, сучасне міжнародне право має тенденцію до максимального розширення сфери дії принципу недискримінації: поширення його на всі суспільні відносини, що регулюються правом, на відмінності у ставленні, оснований на тих чи інших ознаках.

У правій доктрині висловлюється також позиція, що критеріями (ознаками) такого правового обмеження прав людини (заборони дискримінації) є наявність розумного виправдання обмеження права, а також співмірність обмеження права, а саме у випадках, коли це необхідно для захисту конституційного ладу, моральності, здоров'я, законних прав та інтересів інших осіб у демократичному суспільстві. На думку Д. Солдаткіна, зазначені критерії є ознаками заборони дискримінації як загальноправової категорії. Кваліфікуючою ознакою дискримінації як правопорушення, яке вирізняє її від інших правопорушень, є мотив –

негативне ставлення до окремих груп осіб, залежно від статі, віку, кольору шкіри, політичних або релігійних переконань, соціального стану та інших обставин [204, с. 41–42]. Іншими словами, мотив є сполучним елементом між змістом дискримінації як неправового обмеження прав людини і формою дискримінації як діяння. Так, дискримінація найбільш яскраво проявляється в тих відносинах, де сторони фактично нерівні, наприклад, трудових, адміністративно-правових між органами виконавчої влади та громадянами тощо.

Ознака – це сутнісна якість певного явища, яка характеризує його властивості і сукупність яких демонструють зміст певної правової категорії. Вважаємо, що ознаки заборони тісно пов'язані з його засадничим характером. Принцип недискримінації є основою будь-яких інших норм, які неодмінно повинні йому відповідати, тобто є основоположним принципом *jus cogens*. Будь-яка норма, яка містить вступні слова «кожен», «все», «ніхто» тощо, має на увазі ідею недискримінації. Про основоположний характер принципу недискримінації свідчить те, що принцип заборони дискримінації строго обмежується міжнародним правом, і вихід за ці межі свідчатиме про можливу дискримінаційну практику. Крім того, він слугує фундаментом у сфері захисту прав людини, оскільки його дотримання відповідає духу всіх міжнародно-правових документів в галузі захисту прав і свобод. Також заборона дискримінації має космополітичний та інтегративний характер, оскільки забезпечення дотримання вказаного принципу є справою міжнародною, а не лише національною. Дискримінація у всіх формах, як правило, забороняється внутрішнім правом держав, а також міжнародним правом. Принцип недискримінації встановлює межі застосування позитивних дій держави, а також встановлює орієнтири під час визначення правомірності поведінки держав й окремих осіб у випадках відмінностей. Зважаючи на його засадничий характер та роль недискримінації в міжнародному праві, переконані, що заборона недискримінації є принципом права, в якому

втілюються не лише загальновизнані норми про недискримінацію, але й правовий звичай дотримання принципу рівності. Поряд з цим, враховуючи практику Європейського суду з прав людини, слід відзначити, що принцип заборони дискримінації передбачає застосування правомірного та допустимого відмінного ставлення, яке в окремих випадках для досягнення фактичної рівності є прийнятним.

Досліджуючи конституційний принцип заборони дискримінації, потрібно розглянути таке поняття, як «позитивна дискримінація», тобто існування пільг та переваг, що є об'єктивною реальністю, яку потрібно враховувати. Тож застосування позитивних дій буде елементом принципу недискримінації. Сюди можна також віднести й установлення різних обмежень, заборон й уподобань. Враховуючи викладене, можна говорити про існування обґрунтованої диференціації. У міжнародному праві не вважається дискримінацією так звана «позитивна нерівність», що усуває негативні наслідки нерівності окремих груп людей, які не можуть в силу певних обставин на рівних умовах з іншими брати участь у житті країни.

У міру застосування цього принципу практика держав забезпечує його розвиток, наповнює новим змістом. Сьогодні навряд чи можна обмежитися одним елементом принципу недискримінації: заборонаю неправомірної відмінності у ставленні, основаної на будь-яких природних або соціальних ознаках. Відмова в спеціальному захисті окремим категоріям людей, без якої вони в силу своєї вразливості не мають навіть рівних можливостей, призведе хіба що до вкорінення дискримінації. Тому, зараз є всі підстави стверджувати, що складається новий елемент принципу заборони дискримінації – заборона відмови у здійсненні позитивних дій.

## Висновки до розділу 2

Принцип юридичної (правової) рівності є складовим елементом загального принципу рівності. Останній є значно ширший від принципу правової рівності, тому що охоплює не лише правовий аспект, але й загальносоціальний, і передбачає соціальну (суспільну) рівність. Остання означає рівність соціальних станів суб'єктів суспільних відносин, справедливий розподіл соціальних благ, внаслідок чого кожний суб'єкт відіграє свою соціальну роль та займає своє місце в суспільстві. Така рівність забезпечується рівними умовами та однаковими можливостями.

Правова (юридична) рівність як елемент принципу рівності відображена в принципі формальної рівності та принципу реальної рівності. Остання – це відображення дійсного стану забезпечення принципу рівності за допомогою юридичних інструментів. Забезпечення принципу реальної рівності здійснюється за допомогою принципу диференціації (відносної рівності) та позитивної дискримінації. Формальна рівність виступає складовою частиною правової рівності й означає закріплення принципу рівності, що регулює різні правові статуси, забезпечуючи право на рівність суб'єктів суспільних відносин (реальну рівність).

Реальна рівність відображає соціальну рівність у правовому полі. Якщо реальна рівність у правовій державі забезпечується формально, то остання може бути і ефективною, будучи реальною, і фіктивною (декларативною). Тож формальна рівність в державах, які не є демократичними, може мати характер фікції, тобто нормативно закріплена, але може не забезпечуватись відповідною державою, оскільки формальне закріплення принципу рівності не завжди означатиме його дотримання і забезпечення. В такому випадку йтиметься лише про принцип формальної правової рівності, а не правової (юридичної), оскільки остання охоплює ще й елемент реальної правової рівності. Принцип юридичної рівності не

варто ототожнювати з формальною рівністю, яка має абсолютний характер і є закріплена, абстрагуючись від фактичних відмінностей суб'єктів. Забезпечуючи принцип рівності, потрібно враховувати принцип недискримінації та її заборону.

Так, дискримінація – це явище, яке має глибоке коріння. Термін «дискримінація» набув поширення і почав використовуватись із середини ХХ ст. Він походить з латинського й означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками, наприклад, такими як: расова або національна належність, стать, соціальне походження, політичні погляди тощо. Термін «дискримінація» вперше нормативно з'явився в Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р., де й визначено, що потрібно розуміти під дискримінацією.

Поняття «дискримінація» тісно пов'язане з поняттям «диференціація». Варто розуміти, що міжнародно-правовими документами виділено, що диференціація, тобто розрізнення, не є дискримінацією. Тому бути іншим не означає володіти дискримінаційною ознакою. Так, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 р. тлумачить, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Дискримінацію визначають і через поняття «привілей». Поняття переваги чи привілею становить лише один із способів дискримінації, окрім нього ще є обмеження, розрізнення, виняток, недопущення тощо.

Сучасний підхід до розуміння дискримінації слід виокремлювати з урахуванням не лише наявності міжнародних актів, але й судової практики. Одним з таких вдалих прикладів визначення дискримінації є практика Європейського суду з прав людини. Саме завдяки останній формується сучасне автономне розуміння явища дискримінації, не визначаючи його через систему елементів. Європейський суд, розглядаючи

справи про порушення конвенційних прав людини, зумів напрацювати судову практику у справах про дискримінацію.

Дискримінація – самостійний, такий, що автономно існує і розвивається, компонент буття права, органічно пов'язаний багатьма переплетіннями з правосвідомістю. Дискримінація має місце у випадку, коли суб'єкт зазнав шкоди внаслідок відмінного негативного ставлення будь-якого прояву за значущою ознакою, що суперечить суспільній необхідності, тобто без об'єктивного і достатнього обґрунтування. Тож дискримінація передбачає наявність таких елементів: відмінне ставлення будь-якого прояву; негативний характер; завдано шкоду суб'єктові; значуща ознака (тобто ця ознака в конкретній ситуації виступає дискримінаційною) та відсутність суспільно необхідної мети.

Явище дискримінації виникає як наслідок недосконалості права, його інструментарію. Результатом дискримінації може бути порушення і реальної, і фактичної рівності. Проте в будь-якому випадку дискримінація призводить до порушення принципу правової рівності.

В основі дискримінації, вважаємо, лежить не одна чи дві причини, а комплекс взаємопов'язаних політичних, економічних, соціальних та ідеологічних причин. Як видається, саме соціальні причини є найбільш конструктивною групою, яка впливає на виникнення дискримінації. Так, саме належність особи до певної групи має наслідком дискримінацію. Результатом дії причин, як було зазначено, є виникнення та існування дискримінації.

Причини – це, насамперед, ті фактори, які спричиняють виникнення та існування нерівності на підставі дискримінаційних ознак. Останні варто відрізнити від причин дискримінації. Дискримінаційні ознаки – це характеристики, категорії, за якими, як правило, здійснюється дискримінація. Так, насправді, вони не виступають причиною дискримінації чи правової нерівності, оскільки є лише критеріями дискримінації. Зважаючи на значення причин та їхній вплив, внаслідок



чого виникає дискримінація, вважаємо, що варто окремо виділяти причини виникнення юридичної нерівності та причини дискримінації. До перших слід відносити об'єктивні та суб'єктивні, а другі передбачають історичні, соціальні та правові причини дискримінації.

Міжнародні стандарти (зокрема у сфері заборони дискримінації) не можна сприймати як щось більш вартісне за якісь норми, правила і звичаї, однак такі стандарти мають слугувати орієнтирами під час визначення напрямку розвитку національного законодавства в галузі заборони дискримінації. Вказані міжнародні стандарти впливають і на громадян, оскільки безпосередньо встановлюють обсяг правового регулювання заборони дискримінації, і на державу загалом, оскільки зобов'язують її забезпечити безперешкодну і повну реалізацію громадянами їхніх прав і свобод.

Загалом під егідою Ради Європи прийнято понад 180 конвенцій та угод, що охоплюють широкий спектр відносин. Вони спрямовані на вдосконалення захисту прав людини. До них належать й ті, які містять заборони дискримінації: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.; Європейська соціальна хартія 1961 р.; Європейська хартія про місцеве самоврядування 1985 р.; Європейська хартія про регіональні мови і мови меншин 1992 р.; Рамкова конвенція про захист національних меншин 1995 р. тощо.

Крім цього, не можна не помітити вплив норм міжнародного права на розробку національних норм. Так, текст чинної Конституції України передбачає низку норм, у яких забороняється дискримінація, наприклад, її ст. 21 та ст. 24. Серед міжнародно-правових актів, які найбільше вплинули, безсумнівно, варто назвати Загальну декларацію прав людини 1948 р., яка стала своєрідним правовим фундаментом для міжнародно-правових актів – стандартів у сфері заборони дискримінації.

Принцип заборони дискримінації взаємопов'язаний з принципом справедливості та принципом рівності. Більше того, між цими трьома

правовими категоріями спостерігається взаємозалежний правовий зв'язок, оскільки з плином часу і розвитком законодавства можливе правове переосмислення як справедливості та рівності, так і терміна «дискримінація». І в цьому випадку, безсумнівно, проявлятиметься пряма залежність зазначених правових категорій одна від одної. Зміст принципу недискримінації полягає у встановленні в праві заборони необґрунтованих та свавільних обмежень і переваг на підставі будь-яких ознак, що може призвести чи призводить до порушення основних прав і свобод особи.

## РОЗДІЛ 3

### ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАСОБИ ПРОТИДІЇ ЇЇ

#### 3.1 Класифікація дискримінації: загальна характеристика

Під класифікацією (від латин. «classis» – розряд і «facere» – робити) розуміють особливе застосування логічної операції поділу обсягу поняття, що представляє собою деяку сукупність поділів.

Класифікація призначена для використання в будь-якій науці або галузі практичної діяльності. Зазвичай в ролі підстави поділу в класифікації вибирають ознаки, істотні для певних предметів. У цьому випадку класифікація виявляє значні подібності і відмінності між предметами і має пізнавальне значення. Такі класифікації називають *природними*. В інших випадках, коли мета класифікації полягає лише в систематизації предметів, як підставу вибирають ознаки, зручні для цієї мети, але неістотні для самих предметів (наприклад, алфавітні каталоги). Такі класифікації називають *штучними*.

Щодо дискримінації, як правило, застосовується природна класифікація, яка має на меті, з одного боку, здійснити аналіз складових родового поняття дискримінації для глибшого його розуміння, а з іншого – узагальнити й систематизувати конкретні його різновиди. Крім того, класифікація видів дискримінації становить інструмент законодавчої техніки, що може бути використаний для правового регулювання суспільних відносин.

Класифікація має відповідати щонайменше таким критеріям:

- обсяг поняття, яке піддається поділу, повинен відповідати сумі обсягів понять, виокремлених на його основі (закон тотожності);
- поділ не повинен вміщувати штучні ознаки, які не відображають змістовного боку поняття;

- поділ повинен бути ефективним та зручним і в науковій роботі, і у практичній діяльності.

Дискримінація має дві основні форми вираження – позитивну і негативну.

Історично саме негативна форма дискримінації була першою, а позитивна виникла порівняно недавно і лише у зв'язку з необхідністю компенсувати негативні наслідки від першої. Як ми вже зауважували у попередньому розділі, негативна дискримінація має місце при необґрунтованому, свавільному та упередженому ставленні до особи, що призводить до порушення її основних прав і свобод, тоді як позитивна дискримінація проявляється в тому, що розрізнення має місце внаслідок обґрунтованої та об'єктивно наявної нерівності в суспільному житті задля забезпечення фактичної рівності.

У літературі склалися кілька позицій щодо того, чи поняття позитивної дискримінації взагалі має право на існування. Німецький фахівець в галузі антидискримінаційного права Б. Вайс, до прикладу, стверджує, що «позитивні заходи не слід розцінювати як дискримінацію. Ми також вважаємо необґрунтованим говорити про «позитивне дискримінування», оскільки за своєю сутністю дискримінація є лише негативною» [290]. Аби уникнути деяких неточностей, прихильники такої позиції пропонують відмовитись від словосполучення «позитивна дискримінація» (що являє, на їхню думку, оксюморон, поєднання суперечностей) та перейти на американський еквівалент «ствердні дії» (*affirmative action*)<sup>2</sup>. Ми не вважаємо, що поняття «позитивна дискримінація» є суперечливим. Як видається, суть теоретичного ускладнення криється в неможливості розмежувати дискримінацію у вузькому і широкому смислі.

*Дискримінація в широкому смислі – це розрізнення осіб за певною ознакою, результатом чого цим особам забезпечується різний доступ до*

---

<sup>2</sup> В українському законодавстві існує відповідник цього терміна – «позитивні дії» (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012).

*правових благ.* Доступ до блага тут може бути або обмежений, тоді йдеться про утиск права, або розширений, тоді йтиметься про привілей. *Дискримінація у вузькому смислі означає несприятливе ставлення до особи в результаті порушення принципу рівності, причиною чого є певна ознака, котрою ця особа володіє.*

Звісно, задля економії законодавчої термінології, мабуть, таки доцільно ввести в обіг поняття «позитивні дії», однак слід мати на увазі, що розірвати асоціативний зв'язок з поняттям «позитивна дискримінація» навряд чи можливо (бо цей термін вже встиг узвичаїтись у вітчизняному правознавстві), а це значно применшує корисність досвіду США, де поняття «позитивна дискримінація» ніколи не використовувалось ані на практиці, ані в академічних колах.

*Залежно від способу закріплення дискримінації* вона поділяється на правову і фактичну. Правова дискримінація – це та, яка втілена в юридичних практиках. Формами правової дискримінації є:

- дискримінація на основі Конституції і законів України;
- дискримінація на основі актів підзаконної нормотворчості;
- дискримінація на основі актів тлумачення і застосування

законодавства України.

Правову дискримінацію відрізняє її офіційний характер, тобто її джерелом є визнаний і легітимний орган публічної влади.

Фактична (неофіційна) дискримінація – це та, що укоренилася в інших соціальних (не юридичних, не офіційних) практиках.

Фактична дискримінація має місце тоді, коли певна група людей займає домінантне становище у відношенні до іншої групи, та користується перевагами щодо меншості. Якщо офіційну дискримінацію можна подолати шляхом моніторингу законодавства та юридичної практики і, відповідно, їх централізованої зміни (через прийняття законів чи нормативних рішень судів), то *фактична дискримінація ґрунтується в самих по собі суспільних відносинах*, а тому не завжди можливо змінити її централізованими

методами. Загально визнано, що, скажімо, саме дискримінація етнічних груп є основним джерелом політичних конфліктів і сецесії (виходу зі складу держави на підставі реалізації права народу на самовизначення).

Крім цих основних різновидів дискримінації в літературі можна зустріти й інші. Так, М. Супрунова виокремлює активні й пасивні різновиди дискримінації [207, с. 48].

Пасивні форми дискримінації, на думку авторки, виражаються в утриманні уповноважених суб'єктів від вжиття заходів щодо вирівнювання юридичних статусів, координації прав та обов'язків, розробки заходів забезпечення, усунення порушень рівності прав [207, с. 48]. Така дискримінація має місце, скажімо, при відмові у працевлаштуванні за етнічним критерієм. Активні форми ґрунтуються на свідомих й активних діях осіб (передусім державних службовців та роботодавців).

Як видається, пропонований поділ потребує коментарю з нашого боку. Дискримінація не може відбуватись у певних пасивних формах, оскільки сама є чи то продуктом цілеспрямованої діяльності людини, чи то побічним ефектом такої діяльності. Відсутність наміру на дискримінацію не означає пасивності цієї практики.

За характером психофізіологічних причин і мотивів обґрунтування дискримінації М. Супрунова розмежовує раціональну та ірраціональну дискримінацію. *Раціональні* – виправдані історичним досвідом способи диференціації суб'єктів. До них авторка відносить традиційні, встановлені форми дискримінації, котрі моделюються, створюються спеціально для вирішення певної проблеми. Сюди відносяться історичні форми дискримінації на зразок сегрегації. *Ірраціональні* – це такі форми дискримінації, що спровоковані короткостроковістю ситуації. Сюди авторка відносить короткострокові утиски певних груп сімей військовослужбовців у Росії [207, с. 58–59].

Наведений поділ видається дещо суперечливим. По-перше, те, що певна форма дискримінації має історичне коріння, робить її не раціональною, а радше навпаки – *ірраціональною*, оскільки вона, власне, не піддається

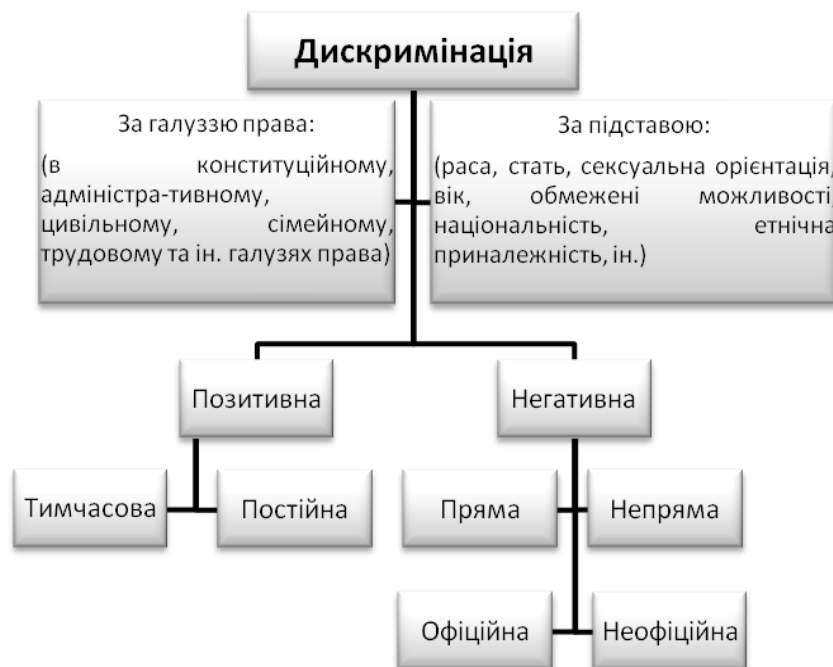
раціоналізації, осмисленню, а сприймається як цілком справедливий звичайний перебіг подій. Такі історичні форми дискримінації, як-от расова сегрегація в США, були переглянуті через трансформацію суспільної свідомості, коли розрізнення на «білошкірих» і «чорношкірих» перестало бути значущою ознакою для правообмежень. Це, так би мовити, своєрідне перетікання ідей зі сфери позасвідомого у сферу свідомого, раціонального й осмисленого.

М. Супрунова виділяє також потенційні і фактичні форми дискримінації [207, с. 78]. Тут критерієм поділу є прояв дискримінації в теперішньому чи майбутньому.

До запропонованої класифікації можна додати ще кілька форм: за територією поширення дискримінації – загальнонаціональна і локальна; за сферою утиску – дискримінація у відношенні приватних і публічних прав; за рівнем очевидності – пряма і латентна тощо. Однак найбільшу вагу для юридичної науки і практики мають поділи дискримінації на пряму й опосередковану, а також на негативну і позитивну.

Пропоновану нами класифікацію наводимо у схемі 3.1.

Схема 3.1



### 3.2 Пряма й опосередкована дискримінація

У першому розділі ми говорили про те, що етимологічно і, зрештою, в буденній мові дискримінація означає порушення принципу рівності у зв'язку з розрізненням за певною ознакою. Дискримінація, отже, – це *нормативне порушення*. Хоча від неї страждає окрема людина, але причина цього страждання є не її партикулярність, а властивість, якою наділена не тільки вона, а ще *певна неперсоніфікована кількість людей-носіїв тієї ж ознаки*.

Як ми вже вказували в попередньому розділі, з якого боку дослідник не підходив би до поняття дискримінації, рано чи пізно питання впирається у принцип юридичної рівності. У цьому відношенні нам видаються важливими деякі міркування французького фахівця з питань дискримінації М. Міна. На його думку, в законодавстві застосовують два поняття рівності:

а) абстрактна рівність, яка передбачає, що певне правило має застосовуватись однаково до всіх, кого воно стосується, як у випадку рівності перед законом. Ця концепція рівності є одним з основоположних елементів принципу верховенства права. Враховуючи цю концепцію, забороняється дискримінація, пов'язана із застосуванням різних норм, або різне застосування однієї і тієї ж норми стосовно осіб, які перебувають в однаковому становищі. Ця концепція досі чинна, але виявилось, що її недостатньо для розгляду всіх видів дискримінації;

б) конкретна рівність, яка передбачає, що коли норма застосовується до різних осіб, потрібно враховувати конкретні обставини кожної людини. Виявляється, що в багатьох ситуаціях можлива дискримінація, коли норма застосовується однаково стосовно осіб, що перебувають у різному становищі. Коли не враховуються відмінності, це також може бути формою дискримінації [123].

Цілком зрозуміло, що *досягнення абстрактної і конкретної рівності потребує різних засобів – абстрактної заборони, відповідно, і конкретних норм, щоб уникнути «огульності» врегулюванні суспільних відносин*.



Пряма дискримінація закріплена і в національному, і в міжнародному законодавстві. Так, згідно із ст. 2 (2) Директиви про расову рівність «дискримінація – це коли з однією особою поводяться у менш сприятливий спосіб, ніж поводитися, поводяться чи могли б поводитися з іншою особою в подібній ситуації на підставі її расового чи етнічного походження» [242].

Більш розлога дефініція прямої дискримінації міститься у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: дискримінацію визначено як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [62].

*Формула прямої дискримінації є комбінацією трьох складових: а) несприятливого поводження, б) зразка для порівняння і в) причини у формі наявності в особи певної захищеної ознаки.*

Пряма дискримінація в найпоширеніших її формах може проявлятися в забороні входу до ресторану чи магазину, призначенні нижчої пенсії чи заробітної плати; словесної образи чи насильства; заборони перетнути контрольний пункт; підвищенні чи зниженні пенсійного віку; забороні доступу до певної професії; неможливості здійснювати спадкові права; недопущенні до загальної навчальної системи; депортації; заборони носити релігійну символіку тощо [145, с. 23]. Всі наведені варіанти поведінки можна вважати *несприятливими*.

*Зразок для порівняння* – це аналогічна ситуація з іншою особою, котра не зазнала несприятливого ставлення через те, що не є носієм захищеної ознаки.

Так, у справі «Luczak v. Poland» ЄСПЛ встановив порушення ст. 14 Конвенції в такій ситуації [268]. Француз проживав у Польщі і вів там фермерське господарство, але не домогся поширення на нього спеціалізованого режиму соціального забезпечення, оскільки не був громадянином Польщі. Суд визнав це необґрунтованим, оскільки заявник є постійним резидентом, сплачує податки на рівні з громадянами Польщі, підтримуючи тим самим систему соціального захисту, і раніше був учасником загальної програми соціального захисту [268].

Захищеними ознаками є раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мовні ознаки. Законодавство передбачає, що дискримінація може здійснюватися і за іншими ознаками. Однак поняття захищених ознак законодавство України не містить, тож виникають принаймні два запитання:

- чи є щось спільне для всіх ознак, захищених від дискримінації, що робить їх захищеними?
- якими рисами мають володіти «інші ознаки», аби бути захищеними?

Так, у справі «Petrov v. Bulgaria» Європейський суд з прав людини розглядав правила режиму у в'язниці, які регулюють спілкування ув'язнених із зовнішнім світом. Відповідно до них особи, які перебувають у зареєстрованому шлюбі, мають право двічі на місяць телефонувати іншому з подружжя. ЄСПЛ вказав, що «хоча Договірні Держави мають деяку свободу розсуду і можуть по-різному ставитися до пар, які зареєстрували шлюб, і пар, які не зареєстрували шлюбу, зокрема, в питаннях оподаткування, соціального забезпечення і соціальної політики... не зовсім зрозуміло, чому слід по-різному розглядати пари, які зареєстрували шлюб, і пари, які не зареєстрували шлюбу, в питаннях можливості підтримувати телефонні контакти, коли одному з подружжя обмежили волю». На цій підставі ЄСПЛ

вирішив, що відмінність у ставленні в цьому випадку не виправдана [145, с. 126, 127].

Як нам видається, ознака може вважатися захищеною тоді, коли:

- вона взагалі не може бути змінена особою або ж відсутні розумні підстави вимагати від особи змінити певну ознаку;
- нема безпосереднього розумного зв'язку між наявністю в особи певної ознаки і перепорою в доступі до охоронюваного законом блага.

Захищені ознаки не обов'язково мають бути незмінними. Строго кажучи, факт незмінності ознаки сам собою не впливає на її захищеність. Скажімо, *така ознака, як раса, стає захищеною не через властиву їй незмінність саму по собі, а через те, що розмежування осіб за нею позбавлене розумних підстав*. Так, якщо особу відмовились прийняти на роботу на підставі національної належності, то маємо справу з дискримінацію на підставі ознаки, яка підпадає під обидва критерії: особа дійсно не може змінити цю ознаку, але головне, що доступ до блага не пов'язаний з володінням чи відсутністю такої ознаки. Якщо ж наявність або відсутність ознаки є визначальною для доступу до блага, то склад дискримінації відсутній. Наприклад, набір білошкірих моделей для показу вечірніх суконь передбачає, що колір шкіри матиме визначальне значення для доступу до блага (виступає обґрунтованою умовою працевлаштування).

При цьому ми схилиємося не до наївної натуралістичної зумовленості захищених ознак, а виходимо з ідеї конструктивізму, що обґрунтованість розмежування на їх підставі зумовлена історично й соціально – у певний період історії певна ознака (як-от раса чи стать) може бути захищеною чи навпаки. *Цю рису захищених ознак назвемо їх загальною відносністю*.

Загальна відносність захищених ознак не відкидає і *їх спеціальної відносності в межах конкретного історичного контексту*. Так, у сучасному історичному контексті раса, безумовно, визнається захищеною ознакою. Однак навіть нині певні розмежування за расовою ознакою можуть

допускатися, якщо ця підстава є особливо вагомою (як-от у щойно наведеному прикладі).

Запропоноване нами визначення захищених ознак засвідчує, що, попри буквальне формулювання прямої дискримінації як поєднання несприятливого ставлення, зразка для порівняння і захищеної ознаки (а непрямой – як поєднання нейтрального правила, значно більшого ступеня негативного впливу на захищену групу та зразка для порівняння), *ці формули не мають абсолютного змісту, а їх застосування обумовлене конкретною ситуацією*. При цьому можливість кваліфікації дій чи бездіяльності як дискримінаційних передбачає необхідність встановити, чи доступ до блага є розумно й необхідно пов'язаний з володінням чи відсутністю певної ознаки.

Важливого значення під час інтерпретації захищеної ознаки набуває те, чи існує причиново-наслідковий зв'язок між наявністю певної ознаки та несприятливим поведінням. Так, у справі «Weller v. Hungary» йшлося про те, що заявниця не мала права на матеріальну допомогу, оскільки не була громадянкою Угорщини, але цю допомогу не дали і її чоловікові (хоч він і громадянин Угорщини), оскільки за законодавством на неї мали право претендувати лише жінки [276]. І хоч заявниця намагалася довести факт дискримінації за ознакою статі, ЄСПЛ дійшов висновку, що дискримінація стосувалася не ознаки статі, а ознаки батьківства, тобто свавільного розмежування між правами матері і батька дитини.

Непряма дискримінація має місце тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять особу у не вигідне становище порівняно з іншими. Це те, що ми вище охарактеризували як огульність в регулюванні суспільних відносин. Прикладами таких випадків можуть бути: мінімальний критерій зросту для певної професії (що статистично негативно позначиться, скажімо, на жінках чи представниках деяких «невисоких» націй як-от китайці, чий середній зріст не перевищує 170 см); заборона носіння одягу, що закриває обличчя (така заборона, мабуть, не стосується

пересічного європейця, але для жінок деяких мусульманських країн, де узвичаєне носіння хіджабу, це може створити труднощі).

*Формула непрямой дискримінації є конфігурацією таких складових: а) наявність нейтрального правила, критерію чи практики; б) значно більший вплив на групу осіб, які мають «захищену ознаку»; в) зразок для порівняння (інші особи в аналогічній ситуації).*

У цьому контексті, мабуть, варто згадати справу «Thlimmenos v. Greece», яку ЄСПЛ розглянув 2000 р. Тут було встановлено, що ст. 14 Конвенції порушується не тільки у випадку різного ставлення держави до осіб в аналогічних ситуаціях без певного об'єктивного й обґрунтованого виправдання. На переконання Суду, право не піддаватися дискримінації при користуванні правами, гарантованими Конвенцією, порушується і в тому випадку, якщо держава без об'єктивного й обґрунтованого виправдання завдає шкоди особам, які перебувають у різних умовах. У цьому зв'язку Суд визнав, що коли індивід звинувачений у кримінальному злочині за відмову від військової служби з релігійних переконань, він може на законних підставах звертатися зі скаргою з приводу винятку із загального правила, яке забороняє людям, звинуваченим у кримінальному злочині, займати посади на цивільній службі [274].

Пізніше ми розглянемо основні проблеми, які виникають у зв'язку з виконанням принципу заборони непрямой дискримінації в Україні та практиці Страсбурзького суду.

### **3.3 Позитивна та негативна дискримінація**

Чи мова йде про пряму, чи про опосередковану дискримінацію, їх в будь-якому випадку об'єднує *негативний характер*. Це те, що в практиці ЄСПЛ названо несприятливим ставленням, а в антидискримінаційному законодавстві України – «утисками прав». У цьому розумінні негативну дискримінацію ми розглядали в підрозділі 2.2. Нижче ж розглянемо одне з

найбільш дискусійних питань – позитивної дискримінації («ствердних» чи «позитивних» дій держави).

Позитивна дискримінація – це передусім і в основному засіб боротьби з опосередкованою дискримінацією, «огульністю правил», що негативно впливає на фактичну рівність учасників суспільних відносин. Ця проблематика зародилася в США і саме тут було нагромаджено незамінний досвід протидії соціальним нерівностям і різноманітним формам прямої та опосередкованої дискримінації. Тож нижче ми розглянемо зазначений сюжет.

В. Сморгунова пояснює причини цієї дискусії так: «Головна мета політики ствердної дії – обмежити практично неконтрольовані привілеї білих громадян чоловічої статі, які монополізували хороші робочі місця і впливові позиції в американському суспільстві. Ця політика, здійснювана з 1960-х років, поставила на порядок денний питання про рівноправність жінок з чоловіками і рівноправність різних рас. Її мета – зменшити або пом'якшити дискримінацію» [202, с. 24].

Історія ствердної дії нараховує вже майже 50 років. Термін увів Президент США Ліндон Джонсон 1965 р. Щоправда, ще раніше його вживав попередник Джонсона Джон Кеннеді в інтересах «перелицювання», як вважають дослідники, дискримінації, яка й надалі існувала в США, незважаючи на закони про рівні громадянські права і конституційні гарантії. Але як законодавчий акт стверджувальну дію вперше ввів у правовий обіг Джонсон.

Ця ідея виникла в рамках руху за громадянські права в Америці і була втілена в Акті про громадянські права 1964 р. Слідуючи його духу, Ліндон Джонсон 1965 р. видав виконавчий наказ (Executive Order), за яким Міністерство праці було зобов'язане надавати державні контракти з урахуванням расового принципу.

Проблема полягає в тому, що юридична і фактична рівність – далеко не завжди становлять «паралельні» цінності, що не перетинаються і не

конфліктують між собою. Радше навпаки, *забезпечення фактичної рівності майже завжди тягне за собою шкоду рівності юридичній.*

Масштаби соціальної нерівності вимагали певною мірою пожертвувати, принаймні в невеликій частині, однією з найфундаментальніших цінностей правової системи США, якою є рівність. Наприклад, 1983 р. було проведено дослідження підготовленості американців до навчання в університеті, і воно показало, що тільки 600 чорношкірих американців, порівняно із 60 000 білих респондентів, отримали найвищий бал за тестом SAT. Дослідження в інших галузях також свідчили про ілюзорність формальної рівності в умовах майже повної відсутності рівності фактичної.

Ці конфлікти деякий час були неочевидні, однак вже наприкінці 1970-х і на початку 1980-х років ця дилема почала хвилювати правову доктрину США. Наведемо один приклад з тодішньої судової практики. У 1974 р. заявники «United Steelworkers of America» (USWA) і корпорація «Kaiser Aluminum» уклали колективний договір, що охоплював умови зайнятості на 15 заводах корпорації. Угода містила план позитивної дискримінації, призначений для усунення серйозних расових диспропорцій, адже майже всю робочу силу заводу становило білошкіре населення. Було обумовлено резервування для чорношкірих працівників 50% вакантних робочих місць, поки відсоток чорних працівників на заводах не стане сумірним з відсотком чорношкірих у загальній кількості місцевої робочої сили. Цей процес розпочався у зв'язку з виконанням плану «позитивної дискримінації» на одному із заводів кайзера, де до 1974 р. тільки 1,83% з кваліфікованих ремісників були чорними, хоча в складі місцевої робочої сили нараховувалось приблизно 39% чорношкірих. «Kaiser Aluminum», замість практики укладення договору з кваліфікованими працівниками ззовні, вирішив започаткувати курси підвищення кваліфікації для своїх працівників. Відбір стажистів базувався на двох критеріях – кваліфікованості і кольорі шкіри. Гр. Вебер не увійшов до квоти білих, хоч і мав вищу кваліфікацію за

будь-кого з чорношкірих працівників, проте не отримав дозволу на стажування й подальше працевлаштування.

Верховний суд США постановив, що дискримінація була законною. Більшість суддів міркували так, що Закон про громадянські права 1964 р. не забороняє всіх видів планів програм позитивної дискримінації. Судді вважали, що будь-який план позитивної дискримінації повинен мати перехідний характер і слугувати насправді виправленню ситуації дисбалансу шляхом «відновлення рівності в точці відліку». Він не повинен відтворювати преференції для груп штучно і свавільно, навіть коли наслідки минулої дискримінації були виправлені.

План позитивної дискримінації повинен бути:

- 1) необхідним;
- 2) мати на меті виправити статистичний дисбаланс;
- 3) не призводити до непереборної перешкоди до найму людей, котрі не належить до меншості;
- 4) мати тимчасовий характер (себто діяти до певної дати чи до досягнення цілі);
- 5) дозволяти гнучкість для найму не-меншин [287].

Але «маятник» дискримінації хитнувся в бік надмірного піклування. У справі «Wygant v. Jackson Board of Education» (1986) йшлося про таку ситуацію. У відповідь на расову напруженість Рада з освіти і профспілка вчителів у місті Джексон, штат Мічиган, підписали додаток до колективного договору, де закріпили, що в разі скорочення штату пріоритетне право на залишення на роботі мають вчителі з більшим стажем роботи, але за умови, що відсоток етнічних і расових меншин не буде вищим за відсоток тих же меншин, що найняті на роботу. Суть цього положення в тому, щоб вплинути на сферу трудових правовідносин в такий спосіб, аби збільшити відсоток вчителів меншин у системі шкільної освіти. Це, своєю чергою, зроблено для того, аби в студентів, що належать до таких меншин, був «приклад для наслідування». Після прийняття відповідних змін до колективного договору в



одній зі шкіл скоротили штат працівників, причому всі представники меншин лишилися на займаних посадах, тоді як чимало інших педагогічних працівників було звільнено. Верховний суд США сформулював таку позицію, яка обмежила спосіб застосування позитивної дискримінації:

1) будь-яке урядове розрізнення або перевага, основана на расових або етнічних критеріях, має бути обґрунтована переконливим урядовим інтересом, і затрати, вибрані урядом для здійснення своєї мети, мають бути «вузько покраяні» по ній;

2) такі затрати підлягають ретельній перевірці і повинні бути перевірені жорсткішим стандартом, ніж розумність;

3) інтерес у наданні зразків для наслідування серед викладачів меншин для студентів із цих меншин є недостатнім, щоб переважити наслідки соціальної дискримінації і виправдати нерівність при найму і звільненні вчителів;

4) перш ніж вдаватись до позитивної дискримінації, потрібно отримати переконливі аргументи, що відповідне коригування є виправданим. Тобто потрібні достатні докази, аби виправдати висновок, що мала місце певна попередня дискримінація;

5) існування соціальної дискримінації самої по собі занадто аморфна підстава, щоб вдаватися через неї до позитивної дискримінації;

б) з метою усунення наслідків попередньої расової дискримінації держава може реалізувати план расового вирівнювання, при якому на постраждалу сторону покладається частина тягаря, за умови, що її частка в тягарі відносно легка і поділена у суспільстві загалом.

У справі «Gratz v. Bollinger» (2003) йшлося знов-таки про расове вирівнювання у сфері освіти. З цією метою Мічиганський університет установив практику автоматичного додавання балів для чорношкірих вступників на бакалаврську програму. У зв'язку із цим жителька Мічигану Дж. Гратз не змогла вступити, маючи вищий бал, ніж чорношкірі вступники. Верховний суд встановив, що правило університету при рейтингуванні

студентів за допомогою бальної оцінки, коли додаються додаткові бали представникам меншин, повинна бути переглянута. У рішенні Верховний суд знову звернувся до свого провідного аргументу у справах про позитивну дискримінацію: «Ми маємо справу з порушенням положення про рівний захист з боку закону, оскільки використання расової ознаки при зарахуванні вступників є занадто погано покряним засобом для досягнення поставленої мети» [264].

Викладене дозволяє зробити деякі узагальнення щодо правового регулювання позитивної дискримінації у практиці Верховного суду США. На початку своєї роботи суд працював в умовах істотної фактичної нерівності представників рас та їхніх груп, а тому схвалював масштабні й «погано покряні» засоби расового й етнічного вирівнювання. Але вже на початку ХІ ст. в суспільстві намітилось покращення расового й етнічного балансу в різних сферах суспільного життя (особливо важливо в працевлаштуванні й освіті), що змусило Верховний суд США вдатись до розробки поняття «домірності» чи «вужько-покряних засобів». Вимоги до мети почали формуватись спершу як вимоги до засобів. Мета повинна бути розумною та впливати з «попередньої дискримінації». До засобів же висуваються додаткові вимоги: вони повинні бути не лише розумними, а добре протестованими і не мати надлишкового ефекту.

Поняття надлишкового ефекту не трапляється у практиці Верховного суду США, але, мабуть, воно найкраще відображає той критерій, яким цей суд нині послуговується у справах про позитивну дискримінацію.

Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» також передбачена норма про «позитивні дії» – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України [62].

При всій «прозахідності» цього правоположення не можна не помітити деякої його недосконалості, оскільки *позитивні дії не можуть застосовуватись щодо виправлення ситуації «юридичної нерівності»*. Радше навпаки, наслідком цих дій і є юридична нерівність, яка, проте, не є надмірною або обтяжливою й не шкодить верховенству праву.

До позитивних дій цей Закон відносить у ст. 6 спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян.

Отже, національне законодавство, вважаємо, спромоглося імплементувати основні засади соціального вирівнювання за допомогою позитивних дій. Однак аналіз судової практики свідчить про те, що на нинішньому етапі, так би мовити, нічого цікавого із зазначених стандартів ще не впливає. Застосування позитивних дій покладається передусім на уряд, що мав би виявити, які саме сфери суспільних відносин є найбільш уражені дискримінаційними практиками. Як видається, такими сферами є представництво в органах влади та місцевого самоврядування, публічна служба, трудові відносини тощо. Зокрема, склад Верховної Ради України VIII скликання становлять 422 народні депутати, з яких лише 47 (11%) жінки [205]. Гельсінська спілка, з посиланням на дані Національного агентства України з питань державної служби, повідомляє, що серед депутатів обласних рад – 12% жінок, районних рад – 23%, міських рад – 28%, сільських і селищних рад – близько 50%. До того ж, жінки становлять понад 78% від загальної кількості державних службовців, що формується за рахунок посадовців нижчих управлінських рівнів, однак із просуванням на посади вищого рівня частка жінок значно зменшується [115].

Відзначимо, що 26 вересня 2013 р. Кабінет Міністрів України схвалив Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків на період до 2016 року, в якій визнав неефективність самих лише законодавчих засобів боротьби з дискримінацією. Програмою передбачено низку позитивних дій, серед яких удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення заходів щодо виконання положень Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, зокрема, в частині забезпечення гендерної рівності; проведення серед роботодавців інформаційно-роз'яснювальної роботи; проведення різноманітних інформаційних кампаній тощо [45]. Втім, з огляду на слабе фінансування (5,897 млн грн) такі позитивні заходи навряд чи продемонструють значну ефективність.

### **3.4 Види дискримінації залежно від ознак, за якими вона здійснюється**

Ознаки, за якими здійснюється дискримінація, так звані «захищені ознаки», є різноманітними. Деякі з них вже міцно увійшли в юридичну практику, а деякі все ще під питанням. Але, мабуть, найбільше уваги у вітчизняній і зарубіжній літературі приділяють темі гендерної рівності.

**Стать** являє собою біологічно (генетично) зумовлений поділ людей на чоловіків та жінок. Це розрізнення стало причиною різноманітних прямих й опосередкованих форм дискримінації, що мають глибоке коріння в історії. Відповідно до записки Генерального секретаря, складеної за підсумками тридцятої сесії Комітету з ліквідації дискримінації у відношенні жінок, стать – соціальне поняття, що характеризує біологічні статеві відмінності, але при цьому також ідеологічна і культурна концепція, відтворена у сфері матеріальної практики, відповідно, впливає на результати такої практики. «Вона зачіпає розподіл ресурсів, багатства, роботи, повноважень у сфері прийняття рішень і політики та користування правами і пільгами в сім'ї та суспільному житті. Незважаючи на обумовлені культурою і часом відмінності, відносини між статями у світі передбачають асиметрію влади

чоловіків і жінок як однієї з характерних особливостей. Таким чином, стать є одним із соціальних чинників стратифікації, і в цьому сенсі він схожий на інші диференціальні фактори, такі, як раса, клас, етнічна і статева належність і вік. Вона допомагає нам зрозуміти соціальну будову статевої самоідентичності і нерівність структури влади, що лежить в основі відносин між статями» [81].

Ліквідація дискримінації за означеним критерієм становить одну з програмних цілей ООН. Ця організація покликана, згідно з ч. 3 ст. 1 її Статуту, здійснювати міжнародне співробітництво в заохоченні та розвитку поваги до прав людини й основних свобод для всіх, без розрізнення раси, статі, мови і релігії [206].

Фундаментальним документом у питаннях заборони дискримінації за ознакою статі є Загальна декларація прав людини 1948 р. (у ст. 2 якої закріплено засаду рівності у володінні правами, зокрема незалежно від статі). Крім цього, є ще низка інших міжнародних договорів різного рівня загальності, що спрямовані на розвиток цього принципу, серед них: Пакт про політичні та громадянські права 1966 р., Пакт про соціально-економічні та культурні права 1966 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Американська конвенція про права людини 1969 р., Африканська хартія прав людини і прав народів 1981 р., Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., Конвенція ООН про політичні права жінок 1952 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [101].

Згідно з останньою «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

За Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків [61].

Покликання заборони дискримінації полягає не лише в номінальній забороні легітимності гендерної диференціації, але й у забезпеченні *фактичної рівності* через створення в жінок рівних з чоловіками умов для користування своїми правами. На думку ООН, дискримінація стосовно жінок порушує принцип рівноправності й поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї та ще більше перешкоджає повному розкриттю можливостей жінок на благо своїх країн і людства [101]. Крім того, у злиденних умовах жінки мають найменший доступ до продовольства, засобів охорони здоров'я, не мають можливості здобути освіту, професійну підготовку, працевлаштуватися, позбавлені також інших можливостей [101].

Принцип заборони дискримінації за ознакою статі (відображений у дефініції за Конвенцією ООН 1979 р.) був розвинений у комплексний міжгалузевий та й при тому різноджерельний правовий інститут, який передбачає вжиття загальних і спеціальних заходів для реалізації цієї заборони.

Якщо загальні заходи – це, передусім, певні нормативно-правові гарантії, то спеціальні засоби заборони дискримінації за статевою ознакою становлять коло законодавчих, виконавчих, адміністративних та інших директивних документів, стратегій і практичних заходів, таких, як програми інформаційно-пропагандистської діяльності або допоміжні програми; виділ та/або перерозподіл ресурсів; преференційний режим; цільовий набір,

наймання і підвищення на посаді; цілі кількісного характеру, пов'язані з часовими рамками; системи квот тощо.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р. у ст. 4 передбачає «вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками» [101]. О. Хазова зазначає, що вжиття подібних заходів буває зазвичай пов'язане з тим, що законодавча заборона будь-яких дискримінаційних норм не призвела до відмови від них на практиці. До тимчасових заходів такого ґатунку авторка відносить, зокрема, введення так званих гендерних квот під час приймання на роботу або на представництво жінок у політичних партіях [222, с. 210]. Коментуючи передбачені цією статтею заходи, авторка застерігає, що введення спеціальних заходів не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів. Вони мають розглядатися тільки як тимчасові заходи, спрямовані на досягнення рівності можливостей і рівноправного ставлення, і повинні бути скасовані, коли ці цілі будуть досягнуті [222, с. 210].

У загальній рекомендації № 25 щодо п. 1 ст. 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок про тимчасові спеціальні заходи мовиться: «Заходи, спрямовані на створення загальних умов, що гарантують громадянські, політичні, економічні, соціальні і культурні права жінок і дівчат, і передбачають забезпечення їх життя в умов дотримання гідності та відсутності дискримінації, не можна називати тимчасовими спеціальними заходами» [136].

Отже, відмінність між загальними і спеціальними заходами, що покликані гарантувати недискримінацію особи, полягає у:

а) спрямованості на досягнення мети (загальні заходи мають широкий вплив на різні групи суспільних відносин);

б) постійному/тимчасовому способі їх дії (загальні заходи, на відміну від спеціальних, не обмежені в часі).

На думку ООН, тривалість здійснення того чи іншого тимчасового спеціального заходу має визначатися її функціональним результатом у зв'язку з реагуванням на ту чи іншу конкретну проблему, а не встановленим у попередньому порядку проміжком часу. *Тимчасові спеціальні заходи повинні бути припинені, коли будуть досягнуті їх передбачувані результати і їх вдасться закріпити й утримувати впродовж певного періоду часу.*

При цьому держави, які застосовують ст. 4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., мають здійснювати чітку диференціацію між тимчасовими спеціальними заходами, націленими на прискорення процесу досягнення конкретної мети встановлення фактичної або основоположної рівності жінок, та іншими загальними соціальними стратегіями, прийнятими і здійснюваними в інтересах поліпшення становища жінок. Не всі заходи, які можуть або матимуть сприятливі наслідки для жінок, є тимчасовими спеціальними заходами.

Тимчасові спеціальні заходи, які використовує держава, не повинні бути свавільними. Згідно з правовою позицією Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок «держави-учасники зобов'язані приймати і здійснювати тимчасові спеціальні заходи... якщо може бути доведено, що такі заходи є необхідними і відповідними для прискорення процесу досягнення загальної або конкретної мети встановлення фактичної або основоположної рівності жінок» [136].

Однією зі сфер, у яких дискримінація за ознакою статі набула найбільшого поширення, є трудова. Саме тому низку важливих гарантій протидії дискримінації за статевою ознакою закріплено в чотирьох основних конвенціях Міжнародної організації праці: про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (№ 100) [98], про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) [97], про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (№ 156) [99] та про захист материнства (№ 183) [96].



Зазначені документи містять такі принципи: рівність можливостей і ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівна оплата рівноцінної праці; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (чоловіків і жінок) із сімейними обов'язками; охорона материнства. При цьому конвенції розуміють поняття «праця» широко, охоплюючи ним не тільки безпосередні трудові відносини, а й професійне навчання.

Важливу роль щодо охорони й захисту від дискримінації за статевою ознакою виконує Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, а також Комітет ООН з прав людини. В обидва ці комітети можна звертатися з індивідуальними скаргами, використовуючи процедуру, передбачену Факультативним протоколом до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [212] і Факультативним протоколом до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [213].

Особливе значення для правової системи України має розроблена Європейським судом з прав людини прецедентна практика тлумачення й застосування ст. 14 Конвенції, а також Протоколу № 12 до неї. Вони закріплюють заборону дискримінації у здійсненні будь-якого конвенційного, а також передбаченого національним законодавством права.

Здійснений аналіз дозволяє говорити про такі ключові правові позиції ЄСПЛ щодо захисту від дискримінації за ознакою статі.

*Розширене розуміння «статі».* Відповідно до практики Суду, концепція «статі» охоплює випадки дискримінації за ознакою статі заявника в широкому розумінні слова, тобто охоплює також деякі гарантії захисту гендерної ідентифікації. Згідно з Джок'якартськими принципами гендерна ідентифікація становить «внутрішнє і глибоко індивідуальне сприйняття кожною особою своєї статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, яку було задокументовано при народженні, включаючи особисте відчуття свого тіла (що може охоплювати, за вибором особи, модифікацію зовнішнього вигляду чи функцій тіла шляхом медичного, хірургічного або іншого втручання) та інші прояви гендеру, враховуючи одяг, мову і манери» [48]. У

справі «P. v. S. and Cornwall County Council» Європейський суд постановив, що поняття дискримінації за ознакою «статі» поширилося на випадки відмінного ставлення до особи, яка «збирається зробити чи зробила операцію зі зміни статі» [243]. Згодом зазначене рішення послугувало основою обґрунтування одного з найгучніших рішень ЄСПЛ за всю його історію «Christine Goodwin v. the United Kingdom» [257] та ін.

У справі «Kuck v. Germany», яку розглядав ЄСПЛ, йшлося про те, що заявниця зробила операцію зі зміни статі та деяке інше лікування, а приватна страхова компанія відмовилася покрити їй відповідні витрати. На національному рівні зазначену справу розглядав апеляційний суд Німеччини, котрий вирішив, що витрати заявниці не були «необхідними», як зазначено в договорі, а отже, вона не має права на їх відшкодування. ЄСПЛ дійшов висновку, що, зважаючи на природу гендерної ідентифікації та серйозність рішення здійснити медичне втручання, наслідки якого є незворотними, підхід національних судів не тільки є порушенням права заявниці на справедливий суд, але й порушує її право на повагу до особистого життя [267].

*Підвищена вагомість підстав для виправдання дискримінації за ознакою статі.* У справі «Abdulaziz, Cabales et Balkandali» ЄСПЛ постановив: «Поступовий розвиток щодо рівності статей становить сьогодні важливу мету держав-членів Ради Європи. Проте лише вагомі причини можуть привести до того, щоб вважати сумісною з Конвенцією будь-яку дискримінацію за ознакою статі» [252].

Цю позицію було розвинуто в іншому рішенні: «Різниця є дискримінаційною в сенсі статті 14, якщо вона не має об'єктивного і розумного обґрунтування, тобто якщо вона не переслідує законну мету або якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і передбаченою метою. Втім, Договірні Держави користуються певною свободою розсуду, щоб визначити, чи виправдовують і якою мірою відмінності в ситуаціях в інших аналогічних відносинах відмінності в обігу (...)» [275].

*Еквівалентність «зразків для порівняння».* Становище чоловіків в аналогічних умовах є зразком для порівняння зі становищем жінок, котрі скаржаться на їх дискримінацію за ознакою статі. Водночас становище жінок в аналогічних умовах є зразком для порівняння для чоловіків, які доводять такий самий факт дискримінації.

Варто мати на увазі, що гарантії ст. 14 Конвенції та Протоколу № 12 поширюються не тільки на жінок, але й на чоловіків. Звісно, заборона дискримінації за ознакою статі від початку мала на меті виправити становище жінок, котрі впродовж століть не мали можливостей користуватися правами на рівні з чоловіками. Але нині це вузьке розуміння заборони дискримінації втратило свою актуальність. Однією з перших до такого переосмислення вдалася Велика Британія. Згідно з Актом Сполученого Королівства про заборону дискримінації за ознакою статі (1975) «положення статті 1, а також і положення Розділів II і III, які стосуються дискримінації за ознакою статі стосовно жінок, слід вважати такими, що відносяться рівною мірою і до поводження з чоловіками» [73, с. 219]. Однак з часом подібне розуміння поширилося і в європейському правопорядку.

У цьому зв'язку особливий інтерес викликає справа «Konstantin Markin v. Russia» [266]. У ній ішлося про те, що заявник, К. Маркін, військовослужбовець, не зміг отримати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років, оскільки законодавство РФ передбачало надання подібних відпусток лише жінкам. Під час розгляду справи національними інстанціями захист К. Маркіна домігся розгляду справи в Конституційному суді РФ, вимагаючи визнання неконституційною подібної односторонньої п. 13 ст. 11 Федерального Закону «Про статус військовослужбовців». Конституційний суд РФ вирішив стати на захист зазначеного закону і в обґрунтування його конституційності постановив, що, «надавши право на відпустку по догляду за дитиною як виняток тільки військовослужбовцям жіночої статі, законодавець виходив, по-перше, з дуже обмеженої участі жінок у здійсненні військової служби, а по-друге, з

особливої пов'язаної з материнством соціальної ролі жінки в суспільстві...» [266].

Аргументи Конституційного суду РФ здалися непереконливими для ЄСПЛ. Останній виходив з того, що ключовий аргумент на користь обмежень прав військовослужбовців чоловічої статі, висловлений Конституційним судом РФ, полягає в тому, що масовий відхід військовослужбовців у відпустки по догляду за своїми дітьми негативно позначиться на обороноздатності країни та ефективності управління її збройними силами. Але Конституційний суд РФ не надав конкретних доказів того, що надання військовослужбовцям чоловічої статі права скористатися відпусткою по догляду за дитиною може завдати шкоди національній безпеці, зокрема, будь-яких експертних досліджень або статистичних даних, які вказували б на те, скільки саме військовослужбовців-чоловіків, які в будь-який визначений момент часу мали б право на отримання такої відпустки, фактично скористалися б ним. Отже, твердження, що одночасний відхід у таку відпустку військовослужбовців чоловічої статі здатний призвести до небоєздатності збройних сил, позбавлене підстав.

Сексуальна орієнтація. «Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації, – вказує О. Хазова, – іноді тлумачиться як різновид дискримінації за ознакою статі, проте дедалі частіше виділяється як самостійна підстава, що існує автономно» [222, с. 293].

Сексуальна орієнтація визначається як більш-менш постійний емоційний, романтичний, сексуальний або еротичний (чуттєвий) потяг індивіда до інших індивідів певної статі. Згідно з Джок'якартськими принципами про застосування міжнародного права з питань прав людини щодо сексуальної орієнтації і гендерної ідентифікації, «сексуальна орієнтація розуміється як здатність тієї чи іншої особи до глибокої емоційної, приязної та сексуальної прив'язаності до осіб іншої статі або тієї ж статі або обох статей, а також до вступу з такими особами в інтимні і статеві відносини» [48].

Психологія розрізняє три види сексуальної орієнтації – потяг до людей протилежної статі або *гетеросексуальність*, власної статі – *гомосексуальність* та до осіб обох статей – *бісексуальність* [95, с. 238].

3. Фройд ще у 30-х роках переконував, що гомосексуалізм, безумовно, не перевага, але в ньому нема й нічого ганебного, це не вада і не приниження, його не можна вважати хворобою, а переслідування гомосексуалістів – велика несправедливість і жорстокість [189, с. 13].

Тема гомосексуалізму була тривалий час надзвичайно табуованою, а тому навіть згадки про міжнародний білль з прав людини буде достатньо, щоб зрозуміти – у найголовніших правозахисних документах умисно не згадується про дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. Навіть Конвенція 1950 р. та Протокол № 12 2000 р. не містять вказівок на заборону переслідувань і дискримінації гомосексуалістів.

На європейському рівні принцип недискримінації за ознакою сексуальної орієнтації отримав безпосередньо було закріплено в Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 р. Стаття 21 Хартії забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних особливостей, мови, віросповідання або переконань, політичних або інших поглядів, належності до національної меншини, майнового стану, народження, наявності інвалідності, віку або сексуальної орієнтації [224]. Трохи пізніше, у розвиток зазначеного положення, була прийнята Директива Ради 2000/78 ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [242]. У ній відзначалось, що дискримінація, основана на релігії або віруваннях, інвалідності, віці або сексуальній орієнтації, здатна перешкодити досягненню цілей Договору Європейського Співтовариства, особливо досягненню високого рівня зайнятості та соціальної захищеності, піднесенню рівня і якості життя, економічній та соціальній єдності і солідарності, а також вільному пересуванню осіб.

М. Алексєєв виділяє три моделі врегулювання правового становища представників сексуальних меншин. Перша модель – це повна заборона гомосексуальних відносин і закріплення санкцій у кримінальному праві. У такому випадку неможливо поставити питання про дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. До цієї групи належать низка країн Африки і Азії (наприклад, Судан, Афганістан, Пакистан, Іран, Саудівська Аравія, Ємен) та деякі країни Центральної і Південної Америки. В Європі ж нині не залишилося жодної держави, яка забороняла б гомосексуальні відносини, і не в останню чергу цим становищем ми зобов'язані практиці ЄСПЛ.

До другої моделі належать країни, які хоча й скасували кримінальне переслідування за гомосексуалізм (наприклад, Росія) і тим самим визнали законність гомосексуальних відносин, однак не передбачають жодних спеціальних норм про заборону дискримінації. Крім того, зараз тут діє низка норм, що прямо чи опосередковано сприяють дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації.

І нарешті, третя модель – це визнання державою законності гомосексуальних відносин і заборона будь-яких форм дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації.

Оскільки перша модель вже втратила актуальність, принаймні на Європейському просторі, ми зупинимось на другій. Одним з її найяскравіших представників є РФ, яка ще зі середини 2000-х взяла офіційний курс на заборону «пропаганди гомосексуалізму».

Приймати подібні акти почали з 2006 р., коли Рязанська область прийняла закон про захист моралі неповнолітніх, що забороняв серед іншого й «пропаганду гомосексуалізму». Архангельська і Костромська області наслідували цей приклад у 2011-му. Однак міжнародну увагу ця проблема привернула тільки в березні 2012 р., коли в Санкт-Петербурзі був прийнятий закон, що забороняв «публічні дії, спрямовані на пропаганду мужолозтва, лесбійства, бісексуалізму і трансгендерності серед повнолітніх» [66]. Після цього аналогічні закони з'явилися ще в шести регіонах (Новосибірськ,

Самара, Магадан, Калінінград, Краснодарський край і Республіка Башкортостан) і невдовзі законодавець консолідував ці положення у федеральному законодавстві.

11 червня 2013 р. Державна дума РФ прийняла закон «Про внесення змін до статті 5 Федерального Закону «Про захист дітей від інформації, що завдає шкоди їх здоров'ю та розвитку» й окремі законодавчі акти Російської Федерації з метою захисту дітей від інформації, що пропагує заперечення традиційних сімейних цінностей» [214]. 26 червня його схвалила Рада Федерації. Цим законом, зокрема, КпАП РФ було доповнено ст. 6.21 «Пропаганда нетрадиційних сексуальних відносин серед неповнолітніх» [88].

Згідно зі ст. 6.13.1 проекту Федерального Закону № 44554-6 (2012) «Про внесення змін до Кодексу Російської Федерації про адміністративні правопорушення», внесеного Законодавчими Зборами Новосибірської області разом з пояснювальною запискою, «пропаганда гомосексуальності серед неповнолітніх тягне накладення адміністративного штрафу на громадян у розмірі від чотирьох тисяч до п'яти тисяч рублів; на посадових осіб – від сорока тисяч до п'ятдесяти тисяч рублів; на юридичних осіб – від чотирьохсот тисяч до п'ятисот тисяч рублів» [66]. Схожа стаття міститься і в Законі Рязанської області про адміністративні правопорушення від 4 грудня 2008 р.: «публічні дії, спрямовані на пропаганду гомосексуальності (мужолозтва і лесбійства) серед неповнолітніх, тягнуть за собою накладення адміністративного штрафу на громадян у розмірі від однієї тисячі п'ятисот до двох тисяч рублів» [58].

Таке правове регулювання правового статусу сексуальних меншин потрібно рішуче засудити. По-перше, тут як доведений факт наводиться положення про те, що людей можна схилити до гомосексуальності. Це твердження має гіпотетичний характер та в будь-якому випадку не може претендувати на статус аксіоми. По-друге, вжиття термінів на зразок «пропаганда» є фактично запровадженням «каучукових» обмежень і

втручанням у свободу слова та права на повагу до особистого і сімейного життя. До всього, тут йдеться просто про узаконення гомофобії, що, безумовно, є кроком назад, порівняно з досягнутим рівнем суспільної свідомості в західному світі.

На жаль, вітчизняне законодавство також відчуло на собі тенденції подібного дикунства, завуальовані у формі різноманітних заходів посилення «безпеки інформації», «захисту суспільної моралі», «духовного розвитку неповнолітніх тощо». Так, проект Закону України № 0945 (ініціаторами є народні депутати Є. Царьков, К. Лук'янова, П. Унгурян, Ю. Ковалевська, Т. Чорновіл та Л. Григорович) пропонував внесення змін до низки законів, а також до Кримінального кодексу України, спрямованих на заборону «пропаганди гомосексуальності» в різних сферах. Законопроект пропонував внести правки до:

- ст. 2 Закону «Про захист суспільної моралі» та ввести заборону виробництва і розповсюдження продукції, що «пропагує гомосексуальність»;
- ст. 3 Закону «Про друковані засоби масової інформації» і ст. 6 Закону «Про телебачення і радіомовлення» з метою заборони використання засобів масової інформації, телебачення чи радіо для «пропаганди гомосексуальності»;
- ст. 28 Закону «Про видавничу діяльність» з метою заборони видання матеріалів, які пропагують культ насильства, жорстокість і гомосексуальність;
- ст. 300 Кримінального кодексу України з метою введення відповідальності за ввезення творів з «пропагандою гомосексуальності» для продажу і розповсюдження або зберігання, транспортування та іншого переміщення таких творів з суворим покаранням, включаючи штрафи в розмірі від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням волі на строк до п'яти років.

Законопроект № 1155 (ініціатор В. Колісниченко) передбачав заходи із забезпечення «здорового морального, духовного та психологічного розвитку



дітей, просування ідеї про те, що сім'я складається з союзу чоловіка і жінки» і «подолання демографічної кризи». Законопроект забороняв «пропаганду гомосексуальності» як «діяльність, метою якої є і/або яка виражається в навмисному поширенні будь-якої позитивної інформації про гомосексуальність, яка може нанести шкоду фізичному та психічному здоров'ю дитини, її моральному та духовному розвитку, включаючи формування помилкового уявлення про те, що традиційні та нетрадиційні подружні стосунки є соціально рівноправними (...)» [65]. Згідно зі ст. 4 цього законопроекту пропаганда сексуальних відносин між особами однієї статі, яка може заподіяти шкоди фізичному та психічному здоров'ю, моральному і духовному розвитку дітей, можлива в таких формах:

- проведення ходи, парадів, акцій, пікетів, демонстрацій та інших масових зібрань, організованих з метою умисного поширення будь-якої позитивної інформації про одностатеві стосунки та/або їх прояви;

- навчальні уроки, тематичні дискусії, інтерактивні ігри та інші види діяльності навчальної спрямованості щодо одностатевих сексуальних відносин;

- поширення звітної інформації та робота із засобами масової інформації щодо одностатевих сексуальних відносин та звернення до будь-якого способу життя, що характеризується одностатевими сексуальними відносинами;

- поширення інформації про одностатеві сексуальні відносини в закладах середньої шкільної освіти чи звернення до способу життя, що характеризується одностатевими сексуальними відносинами.

Цікаво, що Головне науково-експертне управління своїми висновками рекомендувало відхилити законопроект за результатами розгляду в першому читанні. Однак показовою була його аргументація, у якій *жодного разу не згадувалося про порушення зазначеними законопроектами правових*

*стандартів заборони дискримінації за статевою орієнтацією, що розроблені в межах Ради Європи*<sup>3</sup>.

Отже, позиція Управління полягає в тому, що зазначені пропозиції із заборони пропаганди гомосексуалізму *вже містяться в законодавстві України*, а тому дублювати їх не потрібно. Це прикро чути з урахуванням вже того, що згідно із ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію і практику Євросуду як джерело права.

Пропоновані законопроекти порушували низку вироблених ЄСПЛ стандартів (детальніше про них див., напр.: [41, с. 33–41]), а тому, природно, на них звернула увагу Венеційська комісія.

У листі від 7 грудня 2012 р. голова Комісії з питань рівності і недискримінації Парламентської асамблеї Ради Європи запросив думку щодо «питання заборони так званої «пропаганди гомосексуальності» у світлі недавніх законодавчих актів, прийнятих в деяких державах-членах Ради Європи, зокрема в Республіці Молдові, Російській Федерації та Україні.

Венеційська комісія розглянула відповідність вказаних положень правам на свободу вираження та свободу зібрань й об'єднань, а також забороні дискримінації на ґрунті сексуальної орієнтації з погляду міжнародних стандартів щодо прав людини, а саме: статті 10 Євроконвенції щодо права на свободу вираження поглядів, зокрема, згідно з параграфом 1, на свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і поширювати інформацію та ідеї без будь-якого втручання з боку державної влади і

---

<sup>3</sup> Управління виходило з того, що «чинне законодавство України уже містить правові передумови протидії пропаганді (тобто поширенню певної інформації з метою впливу на суспільну думку) гомосексуалізму». На думку управління, «будь-яка продукція, яка пропагує гомосексуалізм, підпадає під більш загальні поняття – “продукція порнографічного характеру” або “продукція сексуального характеру”. Відповідно до статті 2 Закону України “Про захист суспільної моралі” “виробництво та обіг у будь-якій формі продукції порнографічного характеру в Україні забороняються”. Цим же Законом встановлено, що одним із напрямів державного регулювання обігу інформаційної продукції, що негативно впливає на суспільну мораль, є “недопущення пропаганди в електронних та інших засобах масової інформації культу насильства, жорстокості, поширення порнографії” (абзац другий частини другої статті 5). На виробництво, рекламу та реалізацію продукції сексуального характеру цим Законом теж встановлені відповідні заборони та обмеження (статті 8, 11)».

незалежно від державних кордонів; параграфу 2 статті 10, що містить низку обмежень права на свободу вираження, які «передбачені законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку, з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я або моралі, захисту репутації або прав інших осіб, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя»; статті 11 Євроконвенції щодо свободи зібрань та об'єднань, за якою «здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачені законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки та громадського порядку, з метою запобігання злочинам, для охорони здоров'я та моралі або для захисту прав і свобод інших осіб».

Висновок Венеційської комісії є дуже показовим, оскільки ґрунтується на широкому колі міжнародних стандартів у галузі різноманітних прав людини. Перше, на що було звернено увагу, це на положення, що будь-яке обмеження свободи вираження поглядів має бути «передбачено законом». З вислову «передбачені законом», на думку Венеційської комісії, випливають такі дві вимоги.

По-перше, право повинно бути в адекватній мірі доступним: громадяни повинні мати відповідну обставинам можливість орієнтуватися в тому, які правові норми застосовуються до конкретного випадку. По-друге, «закон не може вважатися «законом», поки він не буде сформульований з достатньою мірою точності, що дозволяє громадянину погоджувати з ним свою поведінку: він повинен мати можливість – користуючись за необхідності допомогою оточення – передбачити (в розумному відносно обставин ступені) наслідки, які може спричинити та чи інша дія» [282].

**Сексуальна орієнтація.** Європейський суд у низці своїх рішень конкретизував принцип заборони дискримінації за сексуальною орієнтацією. При цьому було пояснено особливості дії обмежень у зазначеній сфері.

Однією з найвідоміших широкому загалу справ щодо сексуальної орієнтації в діяльності Страсбурзького суду була «*Dudgeon v. the United Kingdom*», у якій було сформовано таку правову позицію: «Наявне моральне неприйняття гомосексуальності в Північній Ірландії, а також стурбованість громадськості тим, що будь-яке послаблення закону призведе до ерозії наявних моральних принципів, не можуть бути підставою для такого значного втручання в приватне життя заявника» [260]. Рішенням у справі було покладено кінець переслідуванням гомосексуалістів на Європейському просторі. Однак, певна річ, цим питання не могло бути вичерпане, бо інші, не настільки очевидні форми утисків, доводиться долати й донині.

Так, у справі «*Handyside v the United Kingdom*» (параграф 49) ЄСПЛ зазначив: «Наглядова функція Суду зобов'язує нас звернути особливу увагу на принципи, які характеризують «демократичне суспільство». Свобода вираження думки становить одну з істотних основ такого суспільства, що є однією з базових умов розвитку кожної людини. Згідно з параграфом 2 статті 10 (стаття 10-2), це може бути застосовано не тільки до «інформації» або «ідей», які схвально сприймаються або розглядаються як необразливі або як незначне питання, але й до тих, які шокують і турбують державу або частину його населення. Такими є вимоги плюралізму, терпимості, без яких «демократичне суспільство» не існує» [265]. Відтак держава не може, голосливо стверджуючи, скажімо, про необхідність захисту «несформованої свідомості неповнолітніх», вдаватися до будь-яких правообмежувальних процедур, що матимуть наслідком ускладнення вільного руху ідей у суспільстві. Основу «демократичного суспільства», у розумінні ЄСПЛ, становить плюралізм і терпимість, а також справедливе належне ставлення до меншин і недопущення будь-якого зловживання домінантним становищем [254]. ЄСПЛ, безумовно, має рацію, бо демократія – це повага до меншості, а не диктатура більшості.

З цього також випливає, що легітимність розрізнення за ознакою сексуальної орієнтації повинна мати дуже важливе підґрунтя, що може бути

кваліфіковане як виправдане в демократичному суспільстві: «Як і розрізнення за ознакою статі, відмінності за ознакою сексуальної орієнтації вимагають особливо серйозних причин як виправдувальних підстав або (як іноді кажуть) особливо переконливих і вагомих причин. Там, де відмінність у ставленні ґрунтується на статі чи сексуальній орієнтації, межі свободи розсуду держави вузькі. Відмінності на підставі суто міркувань сексуальної орієнтації неприйнятні за Конвенцією» [277].

ЄСПЛ також справедливо розмежував «надання матеріальних прав гомосексуальним особам» та «визнання їх права боротися за ці права». Тобто відсутність одностайності в Європі щодо визнання деяких матеріальних прав осіб, які належать до сексуальних меншин (право усиновлення дитини гомосексуальними парами і право шлюбу), не пов'язана зі свободою вираження поглядів, оскільки «не існує ніякої невизначеності щодо визнання іншими державами членами права людей відкрито ідентифікувати себе з геями, лесбійками чи будь-якими іншими сексуальними меншинами, просувати свої права і свободи, зокрема, за допомогою реалізації своєї свободи мирних зібрань» [253].

Низка цікавих позицій були сформовані Євросудом у справі «Alekseyev vs Russia». Ішлося про заборону владою РФ гей-парадів та пікетів цього ж спрямування: «Якби реалізація прав, – постановив Суд, – передбачених Конвенцією, групою меншин була б поставлена в залежність від згоди на те з боку більшості, ця ситуація була б несумісна з основоположними цінностями Конвенції... Якби це було так, права меншин на свободу віросповідання, вираження думки і зборів стали б більшою мірою теоретичними, ніж практичними та ефективними, як того вимагає Конвенція» [253].

Критикуючи позицію РФ у справі, ЄСПЛ зазначив, що «в розпорядженні Європейського суду відсутні наукові докази та соціологічна інформація, що підтверджують, що звичайне згадування про гомосексуальність або відкрита суспільна дискусія про соціальний статус сексуальних меншин справить негативний вплив на дітей або «вразливих

дорослих»... Тільки за допомогою справедливої та громадської дискусії суспільство може звернутися до таких складних питань, які були підняті у цій справі. Така дискусія, підкріплена академічними дослідженнями, позитивно б вплинула на взаємодію всередині суспільства в результаті забезпечення гарантій того, що представники всіх позицій, зокрема й конкретні особистості, будуть вислухані. Водночас вона прояснила б кілька питань, що викликають загальне нерозуміння, таких як, наприклад, чи може людина бути вихована як гомосексуаліст, схильна до гомосексуальності, чи можна її переманити з неї або чи може вона добровільно вибрати її або відмовитися від неї» [253].

Потрібно зазначити, що Європейський Союз пішов іще далі, увівши принцип заборони дискримінації за статевою ознакою у сферу освіти. Так, 2009 р. Європейський комітет із соціальних прав постановив, що підручник з біології в Хорватії, який «таврував» гомосексуальність, порушив принцип недопущення дискримінації та право на здоров'я, які захищені Європейською соціальною хартією. Використання зазначеного тексту означало, що Хорватія не виконала свого «позитивного зобов'язання щодо забезпечення ефективної реалізації права на захист здоров'я за допомогою навчання сексуальному і репродуктивному здоров'ю без дискримінації, яке не закріплює і не посилює соціальної маргіналізації чи заперечення людської гідності» [282].

Наразі правозастосовна практика Європейського суду відображає консенсус, у кордонах Європи, з таких питань, як скасування кримінального покарання за гомосексуальні відносини між повнолітніми, доступ до служби в збройних силах для гомосексуалів, забезпечення батьківськими правами, рівність в питаннях оподаткування і права успадкування володіння померлого партнера, а також рівний вік сексуальної згоди за кримінальним законодавством для статевих гомосексуальних і гетеросексуальних відносин [282].

**Вік та обмежені можливості особи.** Один з найскладніших випадків у сфері дискримінації становлять ті, причиною яких є вік особи. Т. Васильєва

слушно зауважує, що «в основі дискримінації за ознакою статі чи раси лежать ознаки, що належать людині від народження і що залишаються незмінними протягом її життя. Вік же – поняття відносне. Належність до групи, що зазнає дискримінації, не передбачена обставинами народження особи, потенційною жертвою такої дискримінації може стати будь-яка людина в будь-який період свого життя. Сорокарічний працівник є молодим порівняно зі своїм 50-річним колегою, однак він значно старше 30-річного кандидата, що претендує одночасно з ним на певне робоче місце» [22, с. 7]. Коли говорять про дискримінацію за ознакою віку, то зазвичай мають на увазі несприятливе ставлення до літніх, хоча слід пам'ятати, що зазначена гарантія рівною мірою стосується *людей будь-якого віку*.

Згідно з доповіддю Генерального секретаря ООН «Утиск інтересів літніх людей: виявлення практики ущемлення інтересів літніх людей і боротьба з нею в глобальному контексті» від 9 січня 2002 р., під час вивчення практики утисків інтересів літніх людей нерідко застосовують таку класифікацію форм несприятливого поводження:

- а) фізичний вплив;
- б) нанесення емоційної травми;
- в) фінансова експлуатація;
- г) відсутність догляду [51].

Фізичний вплив – це однократні дії, які можуть повторюватися, а також тривалий вплив. Тривалий вплив передбачає незаконне обмеження волі або руху, що завдає болю або тілесні ушкодження. Наслідки фізичного впливу містять фізіологічні симптоми грубого поводження і видимі психічні прояви, такі як обмежена рухливість, дезорієнтація в часі або просторі та інші аномалії поведінки.

Завдання емоційної або психічної травми, чи хронічна вербальна агресія, передбачає вживання слів і видів поведінки, що принижують літніх людей, образливих і таких, що ображають їх особу, гідність і самосвідомість. Цей вид утисків характеризується:

- а) неповагою до приватного життя і власності літніх людей;
- б) неувагою до їх побажань;
- в) відмовою в доступі до людей, які мають для них важливе значення;
- г) незадоволенням медичних і соціальних потреб престарілих.

Завдання емоційної травми може підтверджуватися вираженими психічними симптомами, зокрема страхом, нездатністю приймати самостійно рішення, апатією, «заглибленням» у себе і депресією.

Фінансова експлуатація, або матеріальні утиски:

- а) незаконне або неналежне використання чи неправомірне привласнення майна та/або фінансових коштів престарілої особи;
- б) примушування престарілого до зміни заповіту або інших юридичних документів;
- в) відмова в праві доступу до особистих засобів або контролю над ними;
- г) фінансове шахрайство і шахрайські махінації.

Відсутність догляду є бездіяльністю в задоволенні потреб іншої особи, яке виражається у:

- а) ненаданні їй належного харчування, чистого одягу, безпечного і зручного житлового приміщення, якісного медичного обслуговування і засобів особистої гігієни;
- б) позбавленні особи соціальних контактів;
- в) ненаданні престарілим спеціальних медичних апаратів і засобів, якщо такі необхідні;
- г) не запобіганні фізичним збиткам і незабезпеченні необхідного нагляду.

У доповіді Генерального секретаря ООН зазначалося також, що особа, відповідальна за догляд, може не надавати необхідні його елементи у зв'язку з відсутністю інформації, навичок, зацікавленості або ресурсів. Про відсутність догляду свідчить цілий спектр фізіологічних симптомів поганого самопочуття, наприклад блідість, обвітрені губи, недостатня вага, брудний



одяг, тремтіння, відсутність допоміжних пристосувань і пристроїв, негігієнічний стан тіла, нетримання сечі або калу, відкрите ураження шкіри або слизової оболонки рота, погіршення фізіологічного і психічного стану. Відсутність догляду може також бути пов'язана з необґрунтованим обмеженням свободи і масовим застосуванням лікарських засобів [51].

Крім цього, формами утисків літніх людей є статеve насильство (примус до статевого зв'язку), погане поводження з боку чоловіка/дружини (фізичне, емоційне або статеve насильство, фінансова експлуатація та відсутність догляду протягом довгострокового або короткострокового спільного проживання тощо), зловживання лікарськими засобами (ненадання необхідних лікарських засобів або призначення лікарських засобів в надмірних дозах), залишення без допомоги або невиконання обов'язків по догляду за престарілими з боку осіб, відповідальних чи тих, хто взяв на себе зобов'язання по догляду за ними, неповага, системний утиск інтересів (маргіналізація престарілих у спекустановах тощо), економічне насильство (контроль за активами іншої фізичної особи), соціальне або побутове насильство щодо престарілих, політичне насильство, насильство, пов'язане з ВІЛ/СНІДом (воно, за спостереженням Генерального секретаря, характерне для країн, що постраждали від цієї «пандемії», де на престарілих жінок, як правило, покладається тягар по догляду за вмираючими родичами й осиротілими дітьми) [51].

Однією з найпоширеніших сфер дискримінації за віком є сфера трудових відносин. Цікаво, у Конвенції МОП № 111 1958 р. щодо дискримінації в галузі праці та занять немає посилань на вік чи обмежені можливості особи<sup>4</sup>. Однак МОП заохочує до широкого розуміння дискримінації, що охоплює, зокрема, і першу, і другу ознаку.

---

<sup>4</sup> За цією Конвенцією МОП дискримінація охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Важливе значення в означеній сфері мають Рекомендації МОП № 162 «Щодо літніх працівників» 1980 р. Вони закріплюють низку позитивних і негативних обов'язків держави для забезпечення недискримінації у сфері працевлаштування престарілих. Це, зокрема, стосується доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації, до роботи на їхній вибір і в державному, і у приватному секторах тощо. При цьому «у виняткових випадках можуть встановлюватись вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи» [168].

Тісно пов'язана з дискримінацією за віком дискримінація *інвалідів*. У перекладі з латин. «invalidus» означає безсилий, хворий. Згідно з Конвенцією ООН про права інвалідів *інвалід* – особа зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними чи сенсорними порушеннями, які під час взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими [102]. У літературі висловлена справедлива думка щодо того, що поняття «інвалід» потрібно відносити не стільки до суб'єкта життєдіяльності, скільки розглядати його як соціальне явище, а саме, результат взаємодії психофізичних обмежень та бар'єрів соціального характеру [18, с. 264].

За ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» інвалідом визнається особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі та захисті» [64].

За Конвенцією ООН про права інвалідів «дискримінація за ознакою інвалідності» означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона містить всі форми

дискримінації, зокрема відмову в розумному пристосуванні» [102]. Під «розумним пристосуванням» Конвенція розуміє внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних модифікацій і коректив, що не стають надмірним чи не виправданим тягарем, для забезпечення реалізації або здійснення інвалідами нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод [102].

Особливістю правових актів, прийнятих на запобігання дискримінації осіб з особливими потребами, є закріплення норм, спрямованих на забезпечення фактичного доступу цих людей до працевлаштування, соціальних благ і послуг. З одного боку, тут висувуються позитивні вимоги до роботодавців та надавачів певних послуг щодо забезпечення реального доступу осіб з обмеженими можливостями до певних благ, а з іншого – забороняється накладати надмірні обтяження (створювати необґрунтовані труднощі, пов'язані з виконанням зазначених заходів роботодавцем або іншою особою) [22, с. 13].

Крім означених вище негативних зобов'язань щодо людей з обмеженими можливостями, законодавство України містить низку компенсаційних чи «позитивних дій». Ідеться передусім про передбачені на підприємствах квоти працевлаштування.

Так, згідно із ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% від середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, то одне робоче місце.

Підприємства, установи, організації, зокрема підприємства, громадські організації інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування

інвалідів відповідно до нормативу, встановленого вище, і забезпечують працевлаштування інвалідів [64].

Люди з обмеженими можливостями зазнають значних утисків у сфері освітніх послуг. Так, за статистичними даними, з 2,5 млн студентів вітчизняних навчальних закладів першого-четвертого рівнів акредитації лише 8 000 становлять люди з обмеженими можливостями – це лише 0,4% від загальної кількості студентів [229, с. 71–72].

В. Церклевич наводить для порівняння такі показники: у Франції кількість студентів з обмеженими функціональними можливостями становить 5% від загальної кількості студентів. Незначний рівень залученості студентів з обмеженими можливостями в освітньому просторі України (ця проблема характерна і для інших пострадянських країн, наприклад, у Російській Федерації зі 100 інвалідів, що хотіли б навчатись у вишах, мають таку можливість лише двоє, тобто 2%) зумовлений низкою чинників, зокрема відсутністю безбар'єрної архітектури і транспорту, технічного супроводу процесу навчання, джерел інформації, адаптованих до потреб студентів з обмеженими функціональними можливостями, проблем матеріального забезпечення тощо [229, с. 71–72].

Новий Закон України «Про вищу освіту» покликаний у багатьох відношеннях виправити цей рівень фактичного доступу до освітніх послуг інвалідів. При цьому зазначений Закон на європейський манір відмовився від поняття «інвалід», послуговуючись замість нього поняттям «особа з особливими освітніми потребами». Однак корисність такого нововведення сумнівна, бо в п. 18 ч. 1 ст. 1 цей Закон все одно визначає таких осіб як інвалідів: «особа з особливими освітніми потребами – особа з інвалідністю, яка потребує додаткової підтримки для забезпечення здобуття вищої освіти».

Однією із засад державної політики в галузі освіти є створення та забезпечення рівних умов доступу до вищої освіти, «у тому числі забезпечення осіб з особливими освітніми потребами спеціальним навчально-реабілітаційним супроводом та створення для них вільного доступу до

інфраструктури вищого навчального закладу з урахуванням обмежень життєдіяльності, зумовлених станом здоров'я» [60]. Стаття 4 цього Закону встановлює, що задля реалізації права на вищу освіту особами з особливими освітніми потребами вищі навчальні заклади створюють їм необхідні умови для здобуття якісної вищої освіти [60].

Новелою нового Закону «Про вищу освіту» є «спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ», тобто підрозділ навчального закладу, який утворюється з метою організації інклюзивного освітнього процесу та спеціального навчально-реабілітаційного супроводу здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами, забезпечення їм доступу до якісної вищої освіти з урахуванням обмежень життєдіяльності (ст. 33).

Закон містить також низку різних гарантій для інвалідів, зокрема:

а) рівний доступ до зовнішнього незалежного оцінювання за місцем проживання (перебування) таких осіб (ст. 45);

б) безоплатне забезпечення інформацією для навчання у доступних форматах з використанням технологій, що враховують обмеження життєдіяльності, зумовлені станом здоров'я (ст. 62);

в) проектування, будівництво та реконструкція будівель, споруд і приміщень вищих навчальних закладів здійснюються з урахуванням потреб осіб з особливими освітніми потребами (ст. 70).

Певна річ, можливості впровадження зазначених реформ у вищу освіту є надто обмеженими з огляду на економічні, соціальні й зовнішньополітичні чинники. Втім, курс, вибраний державою в питанні захисту громадян з особливими потребами від дискримінації в освітній сфері, з часом може таки наблизити нас до європейських стандартів у цій галузі.

Європейський суд з прав людини у низці рішень звертався до дискримінації осіб за віковою ознакою та наявністю особливих потреб.

Так, у рішенні у справі «Glor v. Switzerland» ішлося про несприятливе становище, якого зазнав заявник, котрий страждав на цукровий діабет. На думку ЄСПЛ, заявник міг вважатися особою з обмеженими можливостями,

попри положення національного законодавства, за яким такий діагноз вважався «незначним» обмеженням можливостей особи. Заявник, своєю чергу, мав обов'язок сплатити податок за не проходження військової служби (такий обов'язок у Швейцарії має кожен, хто був придатний для проходження служби, але не пройшов її). Від податку звільняли осіб, що мали інвалідність на рівні 40% (еквівалентному втраті однієї кінцівки) або відмовилися від проходження служби на підставі своїх переконань. Особи, які відмовилися від проходження військової служби, направлялися на цивільну службу. Проблема полягала в тому, що заявник мав інвалідність на рівні, що дозволяв звільнити його від військової служби, однак не звільняв від обов'язку сплатити податок. У проходженні цивільної служби заявникові було відмовлено. ЄСПЛ вирішив, що держава поставилася до заявника як до особи, що не пройшла військової служби без належних на те підстав. Таке ставлення є дискримінаційним, оскільки ситуація заявника є іншою: він звільнений від проходження військової служби, однак хотів пройти цивільну. Тому в цьому випадку держава повинна була зробити виняток з чинних правил [263].

А от у справі «Price v. the United Kingdom» заявниці призначили покарання у вигляді позбавлення волі строком на сім днів і скерували її до в'язниці. Заявниця мала фізичні вади, що виникли внаслідок вживання її матір'ю фармацевтичного препарату «талідоміду» під час вагітності: у заявниці були відсутні або значно скорочені кінцівки і погано працювали нирки. Заявниця пересувалася на інвалідному візку, потребувала допомоги у вмиванні і користуванні туалетом, а також особливих умовах для сну. В першу ніч її розмістили в камері, що не була пристосована до потреб осіб з вадами фізичного розвитку, через що вона не змогла нормально спати, відчуваючи сильний біль і переохолодження. Тоді заявницю перевели до лікарняного відділення в'язниці, де можна було частково адаптувати умови приміщення до її потреб, однак це не допомогло розв'язати її проблему. Крім того, в заявниці розрядився електричний інвалідний візок, і їй не дозволили

його зарядити. ЄСПЛ вирішив, що жінка зазнала поводження, що принижує її гідність на порушення ст. 3. Суд не став розглядати питання про дискримінацію у здійсненні основного права за ЄСПЛ у поєднанні зі ст. 14 [271].

Отже, ЄСПЛ звертається до ст. 14 в питаннях інвалідності лише у зв'язку з тим, щоб на майбутнє виправити відмінність у ставленні до інвалідів у певній ситуації. При цьому важливо, що такого ефекту не можна досягти зверненням до статті Конвенції, яка охороняє порушене право.

**Релігійні переконання.** Заборона дискримінації за релігійною ознакою визнана ст. 4 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, ст. 14 Євроконвенції, ст. 1 Американської конвенції про права людини. Каїрська декларація прав людини у своїй ст. 1 містить опосередковану вказівку на цю заборону, закріплюючи рівність у гідності, правах та обов'язках без розрізнення, зокрема за релігійною ознакою. Африканська хартія прав людини і народів закріплює заборону дискримінації за релігійною ознакою у своїй преамбулі.

У відносно недавній заяві Державного департаменту США містилася вказівка на те, що в Україні цей вид дискримінації є досить поширений, зокрема у формах нападу, антисемітизму, антимусульманської дискримінації та дискримінації щодо деяких християнських конфесій, до того ж траплявся і вандалізм релігійної власності [46].

Між тим дослідники відзначають, що довести факт дискримінації за релігійною ознакою в Україні є важко, оскільки: 1) більшість фізичних і юридичних осіб, що зазнають дискримінації за релігійною ознакою, не звертаються з цього приводу до суду; 2) ті, хто звертається до суду, не можуть довести, що це був саме факт релігійної дискримінації; 3) втручання влади у вирішення питань щодо конфліктів між релігійними громадами не сприяє об'єктивності і дотриманню принципу рівності під час розгляду справ; 4) судді не мають відповідних знань і досвіду ведення справ щодо встановлення фактів дискримінації [113, с. 282].

Боротьба з дискримінацією ускладнена з-поміж іншого й тим, що тут часто-густо питання впирається в один з найскладніших для інтерпретації і застосування принцип права – принцип домірності чи пропорційності. Український дослідник правового регулювання релігійної сфери Д. Вовк відзначає, що ідея балансування відштовхується від того, що фундаментальні права не утворюють застиглої ієрархії, в якій певні права поступаються іншим чи домінують над ними [29]. Справді, були би права ієрархічною системою, не було б потреби вирішувати колізії між ними. Але саме цю роль і відіграє у правовій системі будь-якої країни принцип пропорційності – узгоджувати між собою права і їх обмеження в кожній конкретній ситуації.

Нерідко трапляється, що потреби у зверненні до принципу заборони дискримінації за релігійною ознакою нема, бо суть питання може бути вичерпана самою по собі вказівкою на порушення свободи релігійних переконань. Так, у справі «Eweida and others v. the United Kingdom» ЄСПЛ розглядав скаргу заявниці, якій авіакомпанія не дозволяла носити ланцюжок з хрестиком на шиї, у чому сама заявниця вбачала порушення ст. 9 та ст. 14 Конвенції. У рішенні ЄСПЛ вказав (пар. 91), що «відмова Британських авіаліній між вереснем 2006 і лютим 2007 року дозволити заявниці перебувати на своєму робочому місці з помітним хрестом поверх одягу становила втручання у її право сповідувати власну релігію. Оскільки втручання не стосувалося безпосередньо Держави, Суд повинен дослідити, чи виконали державні органи за всіх наведених обставин їхній позитивний обов'язок, що випливає зі статті 9; іншими словами, чи було право міс Евейди на вільне сповідання релігії належно захищене внутрішнім правопорядком і чи було дотримано справедливого балансу між її правами та правами інших осіб» [262]. У пар. 95 Суд вказав: «З огляду на те, що відсутні підтвердження будь-яких істотних втручань в інтереси інших, національні суди не спромоглися належно захистити право першого заявника сповідувати свою релігію, що становить порушення позитивних обов'язків за статтею 9»



[262]. Суд не вбачав потреби окремо розглядати скаргу заявника по ст. 14, оскільки порушення можна вичерпати застосуванням статті 9.

У своїй практиці ЄСПЛ розвинув значення ст. 9 і ст. 14 Конвенції далеко за їх буквальні межі. Суд, зокрема, постановив, що держава не може обмежувати своїми законами носіїв прав за ст. 9 і ст. 14 лише представників традиційних конфесій, а й повинна також захищати атеїстів, агностиків, скептиків і нерелігійних, тобто поширюється не тільки на тих, хто сповідує релігію чи переконання, але й на тих, хто не сповідує жодних [258].

**Інші захищені ознаки.** Вище ми розглянули такі захищені ознаки, як стать, сексуальна орієнтація, вік, обмежені можливості особи та релігійні переконання. Разом з расовою, національною та етнічною належністю, майновим положенням, політичними поглядами, місцем проживання та мовою вони становлять загальноприйнятий перелік захищених від дискримінації ознак.

Однак п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» згадує й «інші ознаки», щоправда, цей термін не отримав свого належного роз'яснення ані в цьому Законі, ані в інших нормативних актах. Натомість у практиці ЄСПЛ до таких ознак віднесено членство в організації, військове звання, батьківство дитини, народженої поза шлюбом [145, с. 165].

Тож, чи можна дати визначення «іншим» захищеним ознакам? Законодавець на це не пішов, вказавши лише, що «інші ознаки» також можуть бути дійсними або припущеними і через них особа зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі.

Коли говорять про інші захищені ознаки, то передусім треба зрозуміти, яким саме ознакам протиставляються ці «інші». Раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовні ознаки є основними, найбільш повторюваними у суспільній практиці

рисами, за якими людей утискають у правах. *Отже, першою характеристикою «інших ознак» є те, що за ними дискримінація відбувається не так часто, як за основними захищеними ознаками.*

Друга характеристика т. зв. «інших ознак» впливає з першої. Як ми зазначали вище, щоб обґрунтувати відмінність у ставленні за ознакою раси чи кольору шкіри, національною належністю чи майновим станом, потрібно навести особливо вагомі аргументи. За замовчуванням же така відмінність у ставленні визнається дискримінаційною. «Інші ознаки», як видається, не є настільки сильно «захищеними», в багатьох випадках за ними розмежовувати дозволяється, якщо тільки це не призводить до істотного утиску у правах чи інтересах. З цього робимо висновок, що *для того щоб виправдати відмінність у ставленні за «іншою» захищеною ознакою, не варто наводити абсолютно примусових підстав, як у випадку з основними ознаками.*

Нарешті остання характерна особливість «інших ознак», на нашу думку, полягає в тому, що вони менш універсальні, ніж основні захищені ознаки. Так, стать чи сексуальна орієнтація можуть бути підставою для того, щоб обмежити повноцінне користування низкою прав, особистих, політичних, соціальних, економічних тощо. Якщо ж ми подивимось на «інші ознаки», то виявиться, що за ними особу утискають, як правило, в одному чи щонайбільше двох видах прав. Так, батьківство, сімейний стан та народження дитини поза шлюбом як «інші захищені ознаки» можуть призвести і на практиці призводять до утиску права на повагу до особистого і сімейного життя, а інколи і права власності [276], однак не до утисків політичних, соціальних чи культурних прав. Отож, «інші захищені ознаки», так би мовити, прив'язані до однієї чи щонайбільше двох категорій справ. Саме у таких справах вони і стають захищеними.

### **3.5 Особливості реалізації заборони дискримінації у правотворчості, правотлумаченні та правозастосуванні**

У цьому підрозділі проаналізуємо особливості втілення принципу заборони дискримінації у вітчизняній правовій системі на різних рівнях правового регулювання, від правотворчості до правозастосування.

**Особливості правотворчості у сфері заборони дискримінації.** Окрім міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, вітчизняна правова система містить низку загальних і спеціальних актів, які стосуються заборони дискримінації в Україні. Закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Зазначені закони в поєднанні з Конституцією становлять основу антидискримінаційного законодавства України.

Прийняття цих законів безпосередньо пов'язане з процесом євроінтеграції, а тому важливо проаналізувати ці закони на відповідність європейським стандартам захисту прав людини. Наш аналіз доводить, що здебільшого зазначені закони відповідають стандартам ООН і Ради Європи.

**Законодавче закріплення заборони дискримінації.** Як і належить національному законодавству, воно пішло далі у порівнянні з міжнародним правом щодо конкретизації заборони дискримінації. Так, навіть згадана Директива ЄС 2000/43/ЄС не містить загального поняття дискримінації, тоді як Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» вміщує відповідну дефініцію. При цьому зазначена дефініція була модифікована, якщо порівняти з початковою редакцією (див. табл. 3.1).

**Порівняльна таблиця дефініцій дискримінації за первинною і чинною редакціями Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**

<b>Первинна редакція від 6 вересня 2012 р.</b>	<b>Чинна редакція від 13 травня 2014 р.</b>
<p>Дискримінація – рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможлиблюють визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.</p>	<p>Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, <b>знає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі,</b> встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.</p>

Мотиви законодавця неважко зрозуміти. Перша зміна торкнулася конструкції «рішення, дії та бездіяльність», яка була замінена конструкцією «ситуація», терміном, що, безумовно, походить з доктрини. Друга зміна

стосується згаданих у первинному визначенні «привілеїв». Вочевидь, наявність привілеїв є ознакою позитивної дискримінації – поняття, від якого законодавець ще 2012 р. вирішив відмовитись, замінивши його на «позитивні дії». Оскільки позитивні дії взагалі не визнаються дискримінацією навіть в широкому розумінні останнього, було вирішено усунути суперечність шляхом скидання терміна «привілеїв».

Наступна таблиця демонструє співвідношення чинної дефініції «прямої дискримінації» з відповідною дефініцією, сформованою у практиці ЄСПЛ.

Табл. 3.2

**Порівняльна таблиця дефініцій дискримінації за Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та практикою ЄСПЛ<sup>5</sup>**

<b>Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»</b>	<b>Практика ЄСПЛ</b>
<p>Пряма дискримінація – <b>ситуація</b>, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.</p>	<p>Пряма дискримінація – це <b>відмінність</b> у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідно схожих ситуаціях», що «ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати»</p>

<sup>5</sup> Для конфігурації визначення дискримінації в практиці ЄСПЛ ми використали його правові позиції з трьох рішень: Carson and Others v. UK (16 May 2010) [232]; D.H. and Others v. The Czech Republic (13 November 2007) [235]; Burdenv. UK (29 April 2008) [231].

Істотна відмінність між наведеними документами, як нам видається, хіба в тому, що Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає пряму дискримінацію як «ситуацію» (за якою особа зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі), а практика ЄСПЛ визначає її як особливий різновид протиправного ставлення чи відмінність у ставленні. Ми не вважаємо, що розбіжність у визначеннях може потягти істотну неузгодженість у судовій практиці ЄСПЛ та національних судів. Хоча суто з погляду юридичної техніки, думаємо, не варто було визначати дискримінацію як «ситуацію». Заборона дискримінації – це заборона певних дій, а не ситуації. Та й переслідуватись і каратись може лише дія особи, а не ситуація.

Недоліком вітчизняного законодавчого закріплення заборони дискримінації є те, що воно підлаштоване лише під фізичну особу. І хоча за ст. 4 цього Закону його дія поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, ця норма є декларативною і не може забезпечити застосування антидискримінаційного законодавства до юридичних осіб.

Річ у тому, що всі прописані в Законі захищені ознаки – від раси до мови – є *ознаками фізичних осіб*. Оскільки ознак, за якими можна дискримінувати юридичних осіб, не відображено в Законі, нині в Україні практично відсутні юридичні механізми для захисту юридичних осіб від дискримінації. У зв'язку із цим вважаємо за необхідне доповнити захищені ознаки у ст. 1 Закону ще й тими, які стосуються саме юридичних осіб: організаційно-правова форма; сфера діяльності; місце реєстрації; обсяг статутного капіталу; частка державної/приватної власності або іноземних інвестицій у статутному капіталі; обсяг прибутків; кількість найманих працівників тощо.

**Складові принципу недискримінації.** Згідно із ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» передбачаються такі його складові:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- повага до гідності кожної людини;
- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Як нам видається, у пропонованій статті йдеться не про складові принципу недискримінації, а радше про його «сателіти», інші принципи, які гарантують його належне функціонування.

Ми дотримуємося думки, що принцип заборони дискримінаційного поведіння *не є складеним*, тобто не розщеплюється на жодні дрібніші елементи. Саме тому, хоч цей принцип похідний від базових для суспільства принципів рівності та справедливості, останні не можна розглядати як його складові.

**Гарантії дотримання принципу недискримінації під час розробки і прийняття нормативно-правових актів.** Одним з найбільших здобутків Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» є запровадження антидискримінаційної експертизи – аналіз проектів нормативно-правових актів, за результатами якого надається висновок щодо їх відповідності принципу недискримінації (ст. 1).

Вказані експертизи здійснюють всі органи державної влади та місцевого самоврядування, які уповноважені видавати нормативно-правові акти. Згідно з п. 1.4 наказу Міністерства юстиції України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» від 2 квітня 2005 р., «нормативно-правовий акт – офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законом формі та порядку, який

встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на неодноразове застосування» [131].

Зазначимо, що Закон передбачає проведення лише внутрішньої експертизи в межах органу, котрий приймає нормативний акт. При цьому для органів виконавчої влади створено особливий порядок проведення відповідної експертизи. Він регламентований Порядком проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 30 січня 2013 р. № 61<sup>6</sup>. Пунктом 3 зазначеного порядку встановлено, що антидискримінаційна експертиза проводиться юридичною службою органу виконавчої влади під час проведення юридичної експертизи проектів актів, про що складається висновок.

Вадами зазначеного порядку є те, що антидискримінаційна експертиза є не формою нагляду, а формою самоконтролю за дотриманням заборони дискримінації. Тому цей порядок на практиці є не дієвим і зводиться до ускладнення документообігу всередині органів державної влади.

**Офіційне тлумачення заборони дискримінації в Україні.** Згідно з ч. 1 ст. 13 Закону України «Про Конституційний Суд України» [63], здійснення офіційного тлумачення є виключним повноваженням КСУ.

Слід враховувати, що деякі керівні роз'яснення змісту положень Конституції і законів України містяться не тільки в рішеннях КСУ про тлумачення, а також у висновках, де йдеться про неконституційність актів Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим.

У своїй практиці єдиний орган конституційної юрисдикції нечасто звертався до питань дискримінації, однак такі випадки все ж були.

---

<sup>6</sup> Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. № 61 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=61-2013-%EF>.



Однією з перших справ у практиці КСУ, що мала стосунок до тлумачення заборони дискримінації, була справа за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин п'ятої та шостої ст. 19 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [211]. Автори конституційного подання намагалися оскаржити положення про граничний розмір пенсії як такий, що не відповідає Конституції України. Крім цього, одним з аргументів був свавільний підхід законодавця у визначенні порядку підрахунку розміру пенсій: «Якщо Законом України «Про пенсійне забезпечення» (стаття 19) допускається обмеження граничного розміру пенсій певної категорії громадян, то Законом України «Про статус народного депутата України» (стаття 20) «за кожний повний рік роботи понад 25 років для чоловіків і 20 років для жінок пенсія за віком та по інвалідності збільшується на один відсоток наведеного вище заробітку, але не більше ніж до 90 (включно) відсотків зазначеного заробітку, без обмеження граничного розміру пенсії» [211].

Своєю ухвалою КСУ відмовив у відкритті конституційного провадження, встановивши, що «що проблема у вирішенні питань пенсійного забезпечення на законодавчому рівні, в аспекті конституційного подання, дійсно існує. Однак її розв'язання – це справа самих народних депутатів України, Верховної Ради України» [211].

Отже, у цій справі КСУ не захотів вчиняти будь-яких дій, які могли б мати наслідком серйозне втручання в правове регулювання пенсійного забезпечення. Втім, підстави для такого втручання були, й автори конституційного подання вказали не тільки на факт несприятливого поводження, але й на зразок для порівняння.

Проте, мабуть, одним з найвідоміших рішень за історію КСУ було рішення у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої ст. 32, частин другої, третьої ст. 34 Конституції України [176].

Суть конституційного подання зводилася до двох основних питань:

- що потрібно розуміти під інформацією про особисте і сімейне життя, зокрема, чи належить така інформація до конфіденційної інформації про особу;
- чи є збирання, зберігання, використання та поширення інформації про посадову особу втручанням в її особисте і сімейне життя.

З урахуванням того, що Україна на час розгляду справи вже майже 15 років була стороною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, а також враховуючи розвинену практику ЄСПЛ в питанні про збирання, зберігання, використання та поширення інформації щодо посадових осіб, спеціалісти були спокійні. Враховуючи цінність демократії в суспільстві межі приватності посадових осіб є вужчими, ніж у звичайних людей. КСУ навіть згадав Резолюцію Парламентської асамблеї Ради Європи від 25 грудня 1998 р. № 1165 (1998) «Про приватність», котра вказала, що «публічні особи повинні усвідомлювати, що особливий статус, який вони мають у суспільстві, автоматично збільшує рівень тиску на приватність їхнього життя» (п. 6) [167].

Втім, ці аргументи не завадили КСУ ухвалити рішення такого змісту: «Системний аналіз положень частин першої, другої статті 24, частини першої статті 32 Конституції України дає підстави КСУ вважати, що реалізація права на недоторканність особистого і сімейного життя гарантується кожній особі незалежно від статі, політичних, майнових, соціальних, мовних чи інших ознак, *а також статусу публічної особи, зокрема державного службовця, державного чи громадського діяча, який відіграє певну роль у політичній, економічній, соціальній, культурній або іншій сфері державного та суспільного життя* (курсив наш. – З. Р.)» [176].

Як наслідок, КСУ схвалив обмеження щодо збирання й поширення інформації про посадових осіб, що суперечило низці правових позицій ЄСПЛ, а також згаданій ним же в рішенні резолюції ПАРЕ. КСУ продемонстрував непересічне нерозуміння європейських стандартів свободи слова, створивши нову «захищену ознаку» від дискримінації у вигляді належності до публічних осіб.

Зважаючи на досвід вітчизняного конституційного судочинства та практику ЄСПЛ, можна вивести принаймні два стандарти у тлумаченні заборони дискримінації:

- розширене тлумачення захищених ознак, що зумовлює дедалі більшу захищеність людини від дискримінації в різноманітних сферах життя;
- обмежувальне тлумачення підстав, які виправдовують відмінність у ставленні чи утиск прав.

**Заборона дискримінації у правозастосуванні.** Застосування права поряд з тлумаченням є важливим елементом у механізмі правового регулювання, саме тому намагаємося дослідити деякі закономірності використання судами принципу заборони дискримінації. Ми проаналізували понад 200 рішень національних судів у справах, де предметом розгляду було застосування принципу недискримінації.

Аналіз дозволяє встановити такі риси судової практики щодо застосування принципу недискримінації:

- порівняно невелика кількість справ, де предметом розгляду є дискримінація особи чи осіб;
- у наявних справах не завжди використовується субсидіарний характер норм про дискримінацію;
- при встановленні дискримінації не вимагається знаходження «зразка для порівняння»;
- самостійне застосування норм про дискримінацію [68; 179; 175; 170; 172; 50; 180; 178; 174; 177; 171; 173].

Як видається, першу обставину можна пояснити нерозумінням громадянами України, а також подекуди і суддями суті субсидіарного характеру норм про заборону дискримінації – ці норми застосовуються лише у зв'язку з порушенням певного основного права (на вільне пересування, працевлаштування тощо). Сама суть дискримінації проявляється аж ніяк не в обмеженні, адже сама собою наявність будь-яких обмежень є не дискримінацією, а лише порушенням принципу рівності.

До того ж, ухвалюючи такі рішення, суди не переймаються відшукуванням «зразка для порівняння». У зв'язку з невизнанням необхідності знайти цей зразок нівелюється смисл заборони дискримінації як субсидіарного засобу для боротьби з особливим видом юридичної нерівності. Це визначення буде спонукати суди в найкращому випадку встановлювати факт нерівності, але не факт дискримінації, адже останній без зразка для порівняння встановити неможливо. А це, своєю чергою, створює небезпеку продовження існування дискримінаційних практик.

У літературі, щоправда, висловлювались позиції щодо того, що стаття про дискримінацію може мати самостійне значення: «У тому випадку, якщо навіть жодна з основних статей Конвенції не була порушена, але відмінність у ставленні належить до сфери застосування основної статті і має дискримінаційний характер, то може бути встановлено порушення ст. 14» [24, с. 35–36].

Але це твердження погано узгоджується з доктриною застосування норм щодо дискримінації. Широко відома думка Джеральда Фіцморіс у справі «National Union of Belgian Police v. Belgium»: «Зазвичай немає ніякої необхідності вдаватися до цієї статті, якщо сама по собі була порушена інша відповідна стаття, незалежно від того, чи мала місце будь-яка дискримінація. В такому випадку дискримінація тільки б посилила порушення, вона не була б його причиною. Для застосування ст. 14 не потрібно порушення права чи свободи, а лише визнання їх існування іншими статтями Конвенції; її дія спрямована на те, щоб виявляти випадки, коли передбачені якою-небудь іншою статтею права чи свободи надаються, але в дискримінаційний спосіб» [270].

Вважаємо, що з урахуванням стандарту ЄСПЛ щодо застосування принципу заборони дискримінаційного поводження, вітчизняним судам потрібно виходити з субсидіарного (а не основного) характеру цього принципу й застосовувати його, лише коли є відмінність у ставленні в аналогічній ситуації до іншої особи і тільки за умови, що порушення не може бути вичерпане встановленням порушення основного права.

### Висновки до розділу 3

Дискримінація є особливим різновидом порушення права на рівність, оскільки становить собою нормативне порушення. Це означає, що хоч від дискримінаційного поводження страждає окрема людина, але причина цього страждання є не її партикулярність, а властивість, якою наділена не тільки вона, а ще певна неперсоніфікована кількість людей-носіїв тієї ж ознаки.

Залежно від джерела дискримінаційного поводження розрізняють фактичну (неофіційну) і правову дискримінацію. Правову дискримінацію вирізняє її офіційний характер, тобто її джерелом є визнаний і легітимний орган публічної влади. Фактична (неофіційна) дискримінація – це та, що укоренилася в інших соціальних (не юридичних, не офіційних) практиках. Відмінність між цими видами дискримінації полягає в тому, що офіційну дискримінацію можна подолати шляхом моніторингу законодавства та юридичної практики і, відповідно, їх централізованої зміни (через прийняття законів чи нормативних рішень судів). Однак фактична дискримінація заснована в суспільних відносинах, а тому не завжди можна змінити її централізованими методами.

Дискримінаційне поводження можна класифікувати за різними критеріями. Щодо дискримінації, як правило, застосовується природна класифікація, яка має на меті, з одного боку, здійснити аналіз складових родового поняття дискримінації для глибшого його розуміння, а з іншого – узагальнити й систематизувати конкретні його різновиди. Ми пропонуємо такі критерії класифікації: за галуззю права, до якої належить норма основного порушення; за підставою; способом впливу (негативним чи позитивним) на суб'єктів суспільних відносин.

В основі поділу дискримінації на пряму і непряму лежить характер спрямованості першої і другої. Так, якщо пряма дискримінація полягає в утиску права за захищеною ознакою порівняно з аналогічним суб'єктом в аналогічній ситуації, то непряма становить собою опосередкований утиск, що відбувається через дію нейтрального правила.

В основі цього поділу лежить уявлення про абстрактну і конкретну фактичну рівність суб'єктів суспільних відносин. Досягнення абстрактної та конкретної рівності потребує різних засобів – абстрактної заборони, відповідно, і конкретних норм, щоб уникнути «огульності» в регулюванні суспільних відносин.

Однією з проблем, що досі так і не вирішені в літературі, є поняття захищеної ознаки. Від відповіді на запитання, які саме ознаки потрібно вважати захищеними, залежить визначення дискримінації взагалі.

Під час характеристики захищених ознак слід відповісти два запитання: чи є щось спільне для всіх ознак, захищених від дискримінації, що робить їх захищеними, та якими рисами повинні володіти «інші ознаки», щоб бути захищеними?

Є підстави вважати, що захищені ознаки не обов'язково повинні бути незмінними (як-от раса, етнічна належність чи соціальне походження). Факт незмінності ознаки сам собою не впливає на кваліфікацію ознаки як захищеної/незахищеної. Головне питання полягає в тому, чи наявність або відсутність ознаки є визначальною для доступу до блага. Якщо доступ до блага розумно пов'язаний з наявністю певної ознаки (а відтак може бути обмежений, якщо такої ознаки немає), то склад дискримінаційного правопорушення відсутній.

Захищені ознаки можна розуміти з позицій натуралізму, природно (захищені ознаки – це ознаки, які об'єктивно з урахуванням людської природи не можуть виступати критерієм дискримінації) та з позицій соціального конструктивізму: кожна захищена ознака зумовлена історично й соціально. В певний період історії певна ознака (як-от раса чи стать) може бути захищеною чи навпаки. Цю рису захищених ознак називаємо їх загальною відносністю.

Загальна відносність захищених ознак не відкидає і їхньої спеціальної відносності в межах конкретного історичного контексту. Так, попри те, що расова належність нині є серед захищених ознак, це не означає, що буцімто раса не може бути правомірною обставиною для розмежування і диференціації

людей, в результаті чого вони отримують різний доступ до охоронюваного законом блага.

Дискримінація може бути зумовлена і утисками права (несприятливим ставленням), і створенням привілейованого доступу певної групи в суспільстві до охоронюваного законом блага. У першому випадку говорять про негативну дискримінацію, а у другому – про позитивну. Позитивна дискримінація – це передусім і в основному засіб боротьби з опосередкованою дискримінацією, «огульністю» правил, що, врешті, негативно впливає на фактичну рівність учасників суспільних відносин.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» запозичив із правових систем Заходу поняття позитивної дискримінації або «позитивних дій», під якими варто розуміти спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. Ця легальна дефініція видається нам помилковою, адже позитивні дії не можуть застосовуватись щодо виправлення ситуації юридичної нерівності, а лише ситуації нерівності фактичної.

Захищені ознаки можна поділити на основні та «інші». Раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовні ознаки є основними, найбільш повторюваними у суспільній практиці рисами, за якими людей утискають у правах. Натомість характерною рисою «інших ознак» є те, що за ними дискримінація відбувається не так часто, як за основними захищеними ознаками. До того ж, щоб виправдати відмінність у ставленні за «іншою» захищеною ознакою, не треба наводити «дуже вагомих підстав» (*very weighty reasons*), як у випадку з основними ознаками.

Аналіз національного законодавства з питань протидії дискримінації виявив, що всі антидискримінаційні положення змодельовані саме для

фізичних, а не для юридичних осіб. Адже серед «захищених від дискримінації ознак» згадуються лише такі, які властиві саме людям, а не іншим суб'єктам права, зокрема юридичним особам. Це навряд чи можна вважати задовільним. Вважаємо, що захисту з боку антидискримінаційного законодавства потребують такі ознаки юридичних осіб, як: організаційно-правова форма; сфера діяльності; місце реєстрації; обсяг статутного капіталу; частка державної, комунальної, приватної власності або іноземних інвестицій у статутному капіталі; обсяг прибутків; кількість найманих працівників тощо.



## ВИСНОВКИ

У дисертації представлено оновлене вирішення наукового завдання з виявлення загальнотеоретичних властивостей принципу заборони дискримінації. Для цього з'ясовано зміст поняття дискримінації, встановлено її причини і види, розкрито істотні риси, захищені від дискримінації ознаки, виявлено ознаки та сформульовано поняття принципу недискримінації, а також розкрито особливості його реалізації в юридичній діяльності. Основні наукові і практичні результати роботи полягають у такому:

1. Встановлено, що історію становлення заборони дискримінації можна умовно поділити на такі етапи:

– поява де-факто дискримінаційних практик за відсутності їх суспільного визнання як дискримінаційних;

– розвиток філософсько-правових ідей рівності та нерівності;

– формальне закріплення принципів рівності та заборони дискримінації в національних правових системах;

– визнання принципу заборони дискримінації як загальнолюдської цінності в міжнародних актах;

– формування сучасного розуміння заборони дискримінації, зокрема щодо позитивних обов'язків із забезпечення недискримінації.

Тож якщо на ранніх етапах становлення поняття дискримінації це явище розглядали як допустиме в суспільстві, незважаючи на формальне проголошення принципу рівності, то в результаті еволюції правової думки дискримінацію стали розглядати і закріплювати в позитивному праві як один зі способів порушення принципу рівності, а забороняли її задля досягнення справедливості.

2. Обґрунтовано, що дослідження загальнотеоретичних особливостей заборони дискримінації зумовлює необхідність вибору найбільш адекватних предмету дослідження підходів, методів і прийомів наукового пізнання. Вивчення явища дискримінації, її заборони і тісно пов'язаних із цим

принципів має відбуватись, передусім, із застосуванням філософських методів (діалектичного, метафізичного), загальнонаукових (системного, історичного, сходження від конкретного до абстрактного і навпаки тощо), а також спеціальних методів (порівняльно-правового, догматичного, тлумачення юридичних норм та ін.). Відповідно до вибраних методів у роботі використано такі прийоми дослідження, як аналіз та синтез, абстрагування, дедукція й індукція, класифікація, аналогія, порівняння, а також спростування.

3. Виявлено такі особливості сучасних інтерпретацій принципу юридичної рівності:

– плюралізм розуміння змісту принципу юридичної рівності, його структури, а також термінологічних позначень;

– космополітичний характер принципу юридичної рівності та його декларування на рівні не лише міжнародних, але й національних правових систем;

– виокремлення принципу юридичної рівності як складової частини загального принципу рівності;

– виділення реальної і формальної правової рівності;

– наявність правової диференційованої рівності, що заснована на відмінностях суб'єктів і забезпечується правовими засобами;

– соціальний характер принципу юридичної рівності, який виражається в тому, що у випадку нерівних умов запроваджуються юридичні засоби зрівнювання правових статусів, так би мовити, слабших чи залежних суб'єктів (наслідком такого зрівнювання стала поява так званої позитивної дискримінації).

Одним з аспектів принципу юридичної рівності та способів його забезпечення є заборона дискримінації. Відтак встановлено, що поняття «принцип юридичної рівності» є ширшим, ніж «принцип заборони дискримінації».

4. Встановлено, що поняття дискримінації пройшло тривалий шлях становлення та розвитку. У широкому розумінні – це негативне ставлення до

певної особи або групи осіб через ті чи інші властиві їм характеристики. У вузькому розумінні – це ставлення до певного суб'єкта (фізичної, юридичної особи або групи осіб), що виражається в конкретних діях, які засновані на необґрунтованому різному ставленні за певними ознаками до суб'єктів, які перебувають в однаковій ситуації, чи в необґрунтованому однаковому ставленні за певними ознаками до суб'єктів, які перебувають у різній ситуації.

Доведено, що поняття «диференціація» є ширшим, ніж поняття «дискримінація», тому що будь-яка відмінність, розрізнення не обов'язково є дискримінацією, проте завжди є диференціацією.

5. Запропоновано причини юридичної нерівності умовно розділити на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні причини – це чинники впливу на формування юридичної нерівності, в основі яких не лежать особисті мотиви і які не залежать від волі конкретної особи (недосконалість позитивного права та практики його застосування; відсутність чітких механізмів реалізації юридичних норм; звичаї і традиції; рівень розвитку суспільства та забезпечення прав людини в ньому тощо).

Суб'єктивні причини – це чинники впливу на формування юридичної нерівності, що зумовлені внутрішніми переконаннями певної особи чи групи осіб і залежать від їх волі (прагнення до самовдосконалення; належність до певної соціальної групи за конкретною ознакою, як-от: раса, національність, ідеологічні погляди, стать, сімейний стан, сексуальна орієнтація; рівень правової культури та загальної освіченості суб'єкта).

Аналогічно можна класифікувати і причини дискримінації. Крім того, запропоновано умовно розмежовувати їх на історичні, соціальні, правові й ідеологічні. Історичні є чинниками, що зумовлені, насамперед, традиціями певного суспільства. Соціальні ґрунтуються на розшаруванні будь-якого суспільства на певні соціальні групи. Правові зумовлені недоліками юридичної практики, зокрема відсутністю належних юридичних механізмів реалізації чи застосування норм права. Ідеологічні причини дискримінації

зумовлені системою цінностей і переконань, які сприймаються в певному суспільстві.

У кожній конкретній ситуації, де простежується дискримінація, виявляються причини одразу декількох наведених груп.

6. Удосконалено визначення поняття заборони дискримінації (принципу недискримінації) як сучасної керівної ідеї в галузі прав і свобод людини, що визначає межі прийнятності (правомірності та допустимості) різного ставлення до суб'єктів, які перебувають в однакових ситуаціях, і однакового ставлення до суб'єктів, які перебувають у різних ситуаціях.

Ознаки принципу недискримінації:

- слугує сучасним фундаментом у сфері захисту прав людини;
- виступає одним із проявів принципу юридичної рівності;
- має космополітичний та інтегративний характер (забезпечення дотримання вказаного принципу є справою міжнародною, а не лише національною);
- є одним з джерел будь-яких юридичних норм, які закріплюють права, свободи й обов'язки тих або інших суб'єктів;
- визначає межі правомірності та допустимості різного чи однакового ставлення, яке в окремих випадках з метою досягнення формальної рівності визнається прийнятним.

7. Запропоновано класифікувати всі види дискримінації за такими критеріями: за галуззю права (дискримінація в конституційному, адміністративному, цивільному праві тощо); за підставою (раса, стать, сексуальна орієнтація чи будь-яка інша ознака); за способом впливу (негативна та позитивна).

Позитивна дискримінація за часом може бути тимчасовою і постійною. Негативна дискримінація поділяється на пряму і непряму, а також на офіційну і неофіційну.

8. Обґрунтовано, що позитивна дискримінація («позитивні дії») є засобом соціального вирівнювання, так би мовити, в історично деформованих сферах суспільних відносин.

На підставі аналізу практики зарубіжних національних і міжнародних судових інстанцій встановлено такі стандарти застосування позитивної дискримінації:

– будь-яке розрізнення або перевага має бути обґрунтована переконливим урядовим інтересом і досягатися пропорційними засобами;

– ці засоби підлягають ретельній перевірці та повинні бути перевірені жорсткішим, ніж розумність, стандартом;

– перш ніж вдаватися до позитивної дискримінації, потрібно отримати переконливі аргументи, що відповідне коригування ставлення є виправданим;

– існування самої по собі соціальної дискримінації не є достатньою підставою, щоби вдаватися до позитивної дискримінації;

– задля усунення наслідків попередньої негативної дискримінації держава може реалізувати план расового чи будь-якого іншого вирівнювання, при якому на постраждалу сторону покладається частина тягаря, за умови, що її частка у цьому тягарі відносно легка та поділена в суспільстві загалом.

Негативна дискримінація має місце при необґрунтованому (зокрема, свавільному, упередженому) ставленні до особи на підставі конкретних її ознак, що призводить до порушення певних прав і свобод цієї особи.

9. Виявлено, що в основі поділу негативної дискримінації на пряму й опосередковану лежать концепти абстрактної рівності (передбачає, що певне правило має застосовуватися однаково до всіх осіб, яких воно стосується, як у випадку принципу рівності перед законом) та рівності конкретної (передбачає, що коли норма застосовується до різних осіб, потрібно враховувати ситуації кожної з них). Доведено, що досягнення абстрактної і конкретної рівності потребує різних юридичних засобів: абстрактної заборони і конкретних норм відповідно.

Формула прямої дискримінації є комбінацією таких складових:  
а) несприятливе поводження з конкретною особою; б) зразок для порівняння

(наявність в аналогічній ситуації осіб, поводження з якими є іншим);  
в) підстава несприятливого поводження у вигляді певної ознаки особи, що слугує для розрізнення ставлення без розумного обґрунтування.

Формула непрямой дискримінації є конфігурацією дещо інших складників: а) нейтральне правило, критерій або практика; б) їх розрізняювальний вплив на групу осіб, які мають захищену ознаку; в) зразок для порівняння.

10. За результатами дослідження захищених від дискримінації ознак встановлено такі їхні особливості: залежність від досягнутого рівня розвитку суспільства; динамічність; об'єктивна зумовленість у конкретному історичному контексті; значущість не тільки для більшості населення, але й для його меншості.

Доведено, що ознака може вважатися захищеною від дискримінації за двох умов: а) вона взагалі не може бути змінена особою або ж відсутні розумні підстави вимагати від особи змінити певну ознаку; б) немає безпосереднього розумного зв'язку між наявністю в особі певної ознаки і перепорою в доступі до охоронюваного законом блага (обмеженням права).

Виходячи з ідеї соціального конструктивізму, за якою захищеним ознакам властива загальна та спеціальна відносність, встановлено, що перша полягає в тому, що такі ознаки захищені не абсолютно, самі по собі і незалежно від історичного контексту. Їхня «захищеність» зумовлена історично та соціально. Тож будь-яка ознака, як-от раса, колір шкіри чи стать, за одного контексту може бути захищена, а за іншого – ні. Спеціальна ж відносність захищених ознак означає, що певна ознака, будучи захищена в конкретно-історичних умовах, може не бути захищена в окремих суспільних відносинах, якщо розрізнення має правомірну мету та досягається пропорційними засобами.

Захищені від дискримінації ознаки запропоновано поділяти на основні (раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік,

обмежені можливості, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мовні ознаки) й інші (батьківство, членство в організації, військове звання тощо).

Основні захищені ознаки відрізняються від інших тим, що: а) перелік перших – вичерпний, а других – ні; б) за основними ознаками частіше здійснюється дискримінація в суспільних практиках, ніж за іншими, у зв'язку з чим останні не конкретизовано в законодавстві; в) щоб виправдати відмінність у ставленні за іншою захищеною ознакою, зазвичай не потрібно наводити «дуже вагомих підстав» (*very weighty reasons*), як у випадку з основними ознаками; г) інші ознаки, так би мовити, менш універсальні порівняно з основними, бо можуть зумовлювати (і на практиці зумовлюють), для прикладу, утиски права на повагу до особистого і сімейного життя, а інколи і права власності, однак на відміну від основних захищених ознак не зумовлюють утисків політичних, соціальних або культурних прав.

Виявлено, що вадою вітчизняного антидискримінаційного законодавства є, зокрема, те, що всі закріплені в ньому захищені ознаки є ознаками лише фізичних осіб. Оскільки ознаки, за якими можна дискримінувати юридичних осіб, не відображено в законодавстві, в Україні майже немає юридичних механізмів для захисту юридичних осіб від дискримінації.

З огляду на це запропоновано доповнити захищені ознаки у статті 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» ще й тими, які стосуються саме юридичних осіб (організаційно-правова форма; сфера діяльності; місце реєстрації; обсяг статутного капіталу; частка у статутному капіталі; обсяг прибутків; кількість найманих працівників тощо).

11. Проаналізовано особливості використання засобів протидії дискримінації у вітчизняній правотворчості, правотлумаченні й правозастосуванні. Доведено, що заборона дискримінації у правотворчості

досягається поєднанням дефінітивних норм, принципів права, заборонних і зобов'язувальних норм права, а також гарантіями правової процедури.

У підсумку аналізу законодавчої дефініції дискримінації та її видів констатовано їх пряму рецепцію з прецедентного права ЄСПЛ та із законодавства Європейського Союзу. Виявлено неефективність чинного в Україні порядку проведення антидискримінаційних експертиз і доведено, що такі експертизи мають проводитись лише у формі нагляду, а не у формі контролю чи, тим паче, самоконтролю.

Аналіз практики офіційного тлумачення норм щодо заборони дискримінації у практиці КСУ дозволив встановити її істотні відхилення від відповідної практики ЄСПЛ та від норм права Європейського Союзу. Нерідко згадування правових позицій ЄСПЛ у мотивувальній частині рішень КСУ не виявляє впливу цих позицій на резолютивну частину відповідних рішень. З огляду на це наведено додаткові аргументи на користь ідеї про те, що КСУ у своїй практиці має бути зв'язаний рішеннями ЄСПЛ.

Аналіз вітчизняної судової практики застосування принципу заборони дискримінації дозволяє стверджувати, що поки в ній порівняно нечасто зустрічаються справи, пов'язані з порушенням вказаного принципу. А при вирішенні цих справ суди найчастіше припускаються, зокрема, таких помилок: а) нерозуміння субсидіарного характеру принципу заборони дискримінації та його самостійне застосування; б) встановлення факту дискримінації за відсутності зразка для порівняння ставлення до різних суб'єктів. Видається, що з огляду на те, що національні суди не завжди приділяють належну увагу субсидіарному характеру принципу заборони дискримінації й обмежуються констатацією основного порушення певного права, дискримінаційні практики в суспільстві не присікаються.

Охарактеризований стан справ також свідчить про невжиття державою належних заходів загального характеру для виконання рішень ЄСПЛ. Тож



потрібно посилити вивчення антидискримінаційного права, зокрема у вишах, задля посилення поінформованості громадянського суспільства про засоби протидії дискримінації, а також забезпечити підвищення професійної кваліфікації у згаданій сфері суддів та інших працівників державного апарату.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуллаев М. И. Права человека. Историко-сравнительный анализ / М. И. Абдуллаев. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1999. – 284 с.
2. Алексеев Н. А. Правовое регулирование положения сексуальных меньшинств / Н. А. Алексеев. – М. : БЕК, 2002. – 384 с.
3. Алексидзе Л. А. Некоторые вопросы теории международного права. Императивные нормы *jus cogens* / Л. А. Алексидзе.– Тбилиси, 1982. – 406 с.
4. Американська конвенція з прав людини від 22 листопада 1969 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://constituanta.blogspot.com/2011/02/1969.html>.
5. Аметистов Э. М. Международная защита прав человека и их нарушения в капиталистических странах. Научно-аналитический обзор / Э. М. Аметистов, Е. В. Клинова, Е. А. Шахунянц. – М., 1981. – 173 с.
6. Антология мировой политической мысли : в 5 т. – М., 1997. – Т. 1. – 832 с.
7. Аристотель. Кто чего заслуживает? [Электронный ресурс] / Аристотель. – Режим доступа : <http://kniga.biz.ua/pdf/4165-Spravedlivost-3.pdf>.
8. Асатиани Д. В. О содержание принципа равенства в юридической процедуре / Д. В. Асатиани // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. – 2011. – № 2. – С. 175–180.
9. Африканська хартія прав і свобод людини і народів від 26 червня 1981 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://constituanta.blogspot.com/2011/04/1981.html>.
10. Бачинин В. А. Антропосоциологические проблемы права: методология и эмпирия / В. А. Бачинин // Правоведение. – 2001. – № 3. – С. 27–39.

11. Бердяев Н. А. Философия неравенства / Н. А. Бердяев. – М. : ИМА-пресс, 1990. – 275 с.
12. Бершов І. Шляхи подолання ксенофобії та расової дискримінації в Україні / І. Бершов ; наук. кер. О. Я. Кононенко // Актуальні проблеми правової системи України : матер. наук.-техн. конф. виклад., асп. та студ. юрид. ф-ту (м. Суми, 11 травня 2012 р.) / відп. за вип. М. І. Логвиненко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 13–15.
13. Белоусов Ю. Л. Злочини на ґрунті ненависті / Ю. Л. Белоусов, О. А. Мартиненко. – Львів, 2011. – 523 с.
14. Большой толковый социологический словарь (Collins) : пер. с англ. – М. : Вече, АСТ, 1999. – Т. 1 : А-О. – 528 с.
15. Бочаров Д. О. У пошуках Химери або дещо про “об’єктивні властивості” доказів / Д. О. Бочаров // Підприємництво, господарство і право. – 2012. – № 5. – С. 159–163.
16. Бочаров Д. О. Функціонування доказів як семіозис: від фактичних даних – до фактів / Д. О. Бочаров // Право України. – 2012. – № 7. – С. 127–133.
17. Бочаров Д. О. Юридичний доказ як динамічна знакова конструкція / Д. О. Бочаров // Право України. – 2011. – № 2. – С. 186–192.
18. Бочелюк В. Й. Психологія людини з обмеженими можливостями / В. Й. Бочелюк, А. В. Турубарова. – К. : Центр учб. л-ри, 2011. – 264 с.
19. Броунли Я. Международное право : в 2 кн. : пер. с англ. / Я. Броунли. – М., 1977. – Кн. 2. – 507 с.
20. Бушев С. А. Тема 11: Недопущение дискриминации и стигматизации (статья 11). Презентация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.philos.msu.ru/fac/dep/edu/method/phedu/bio\\_bioethics/11\\_12\\_lect.pdf](http://www.philos.msu.ru/fac/dep/edu/method/phedu/bio_bioethics/11_12_lect.pdf).
21. Бырдин Е. Н. Правовое равенство граждан и его обеспечение в Российском государстве : дис. ... канд. юрид. Наук : спец. 12.00.01 / Евгений Николаевич Бырдин. – М., 2002. – 158 с.

22. Васильева Т. А. Специфика дискриминации по признаку возраста и правовых механизмов ее предотвращения / Т. А. Васильева // Защита личности от дискриминации по признаку возраста : сб. док. / [сост. и ред. Т. Васильева]. – М. : Новая юстиция, 2010. – С. 7–12.
23. Вашанова О. В. Принцип недискриминации личности в международном праве : дис. ... канд. юрид. Наук : спец. 12.00.10 / Оксана Вячеславовна Вашанова. – М., 2004. – 232 с.
24. Вашанова О. В. Роль Европейского суда по правам человека в развитии принципа недискриминации / О. В. Вашанова // Юрист-международник. – 2004. – № 2. – С. 32–44.
25. Венедіктова В. М. Забезпечення принципу гендерної рівності при застосуванні юридичної відповідальності у трудових відносинах [Електронний ресурс] / В. М. Венедіктова. – Режим доступу : [file:///C:/Users/ASYS-D0%9F%D0%9A/Downloads/FP\\_index.htm\\_2006\\_3\\_5.pdf](file:///C:/Users/ASYS-D0%9F%D0%9A/Downloads/FP_index.htm_2006_3_5.pdf).
26. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо захисту прав дітей на безпечний інформаційний простір)» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=40734&pf35401=200183>.
27. Витрук Н. В. Правовой статус личности в СССР / Н. В. Витрук. – М., 1985. – 94 с.
28. Вовк В. М. Юридична рівність у римському приватному праві / В. М. Вовк // Адвокат. – 2009. – № 6. – С. 29-32.
29. Вовк Д. О. Як українські суди балансують релігійну свободу: аналіз у контексті світськості [Електронний ресурс] / Д. О. Вовк. – Режим доступу: [http://www.irs.in.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1556%3A1&catid=37%3Aart&Itemid=64&lang=ru](http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1556%3A1&catid=37%3Aart&Itemid=64&lang=ru).
30. Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России / Л. Д. Воеводин. – М., 1997. – 304 с.

31. Георгіца А. З. Конституційне право зарубіжних країн : навч. посіб. / А. З. Георгіца. – Чернівці : Рута, 2000. – 424 с.
32. Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.
33. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник для тренерів / А. Гінарару ; Міжнародна організація праці. – 2010. – 66 с.
34. Гойман В. И. Действие права (Методологический анализ) / В. И. Гойман. – М., 1992. – 180 с.
35. Гом'єн Д. Короткий путівник Європейською конвенцією з прав людини / Д. Гом'єн ; пер. з англ. Т. Іваненко та О. Павличенка. – Львів : Кальварія, 2000. – 182 с.
36. Гомьен Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак. – М. : Изд-во МНИМП, 1998. – 600 с.
37. Гончаров В. В. Динамічне тлумачення юридичних норм / В. В. Гончаров // Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України. Сер. І. Дослідження та реферати / редкол. : П. М. Рабінович (голов. ред.) та ін. – Львів : СПОЛОМ, 2013. – Вип. 27. – 252 с.
38. Гриценко Г. Д. Право как социокультурное явление (философско-антропологическая концепция) : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 09.00.13 / Галина Дмитриевна Гриценко. – Ставрополь, 2003. – 53 с.
39. Гроций Г. О праве войны и мира / Г. Гроций. – Репринт. с изд. 1956 г. – М. : Ладомир, 1994. – 868 с.
40. Губин В. Ф. Расовая дискриминация: реакционная сущность и международная противоправность / В. Ф. Губин. – М. : Наука, 1979. – 197 с.
41. Гудима Д. А. Антропологічні сюжети у практиці Страсбурзького

суду (на прикладі захисту прав «квірів») / Д. А. Гудима // Право України. – 2011. – № 7. – С. 33–41.

42. Гудима Д. А. Права людини: антрополого-методологічні засади дослідження / Д. А. Гудима // Праці Львівської лабораторії прав людини та громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Академії правових наук України. Сер. І. Дослідження та реферати / редкол. : П. М. Рабінович (голова ред.) та ін. – Львів : Край, 2009. – Вип. 20. – 292 с.

43. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статті: деякі загальнотеоретичні аспекти / О. Дашковська // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 3 (42). – С. 219–226.

44. Демидов А. И. О методологической ситуации в правоведении / А. И. Демидов // Правоведение. – 2001. – № 6. – С. 14–22.

45. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF/print1433871757129511>.

46. Держдеп США заявляє про дискримінацію в Україні за ознаками релігійної приналежності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/ukraine/events/1561512-derzhdep-ssha-zayavlyae-pro-diskriminaciyu-v-ukrayini-za-oznakami-religijnoyi-prinalezhnosti>.

47. Джегутанов Б. К. История и философия науки : учеб. пособие для асп. / Б. К. Джегутанов, В. И. Стрельченко, В. В. Балахонский, Г. Н. Хон. – СПб. : Питер, 2006. – 368 с.

48. Джокьякартские принципы применения международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности [Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://www.yogyakartaprinciples.org/principles\\_ru.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_ru.pdf).

49. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сборник. – М., 2008. – 272 с.

50. Додаткове рішення Зарічного районного суду м. Суми від 18 березня 2014 р. у справі № 1805/13347/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37957523>.
51. Доклад Генерального секретаря ООН «Ущемление интересов пожилых людей: выявление практики ущемления интересов пожилых людей и борьба с ней в глобальном контексте» от 9 января 2002 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://collections.infocollections.org/ukedu/ru/d/Js3222r/7.html>.
52. Егоров В. В. Правовое регулирование еврейского вопроса в период правление Александра III (1881–1894) / В. В. Егоров // Вестник Владимирского юридического института. – 2011. – № 4. – С. 178–181.
53. Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 р. (переглянута 3 травня 1996 р.) : станом на 3 травня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
54. Жалій Т. В. Юридичне закріплення принципу рівності прав чоловіків та жінок в національному законодавстві України [Електронний ресурс] / Т. В. Жалій // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 3-1. – Режим доступу : [http://www.pap.in.ua/3-1\\_2013/2/Zhalii%20T.V..pdf](http://www.pap.in.ua/3-1_2013/2/Zhalii%20T.V..pdf).
55. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. : станом на 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
56. Заключний генеральний акт про заборону торгівлі африканськими рабами від 2 липня 1890 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://patachu.com/brussels-conference-and-act-1890-2>.
57. Закон о равноправии: набор инструментов для борьбы с дискриминацией [Электронный ресурс] / пер. А. Лескинен. – Режим доступа : [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/7466ebc3aa8ae54ec612822100581870/1411478359/application/pdf/114840/yvlakiesite\\_ven.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/7466ebc3aa8ae54ec612822100581870/1411478359/application/pdf/114840/yvlakiesite_ven.pdf).

58. Закон Рязанской области № 182-ОЗ от 4 декабря 2008 г. () «Об административных правонарушениях»: ред. от 13 ноября 2010 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW073;n=76227>.
59. Закон Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об административных правонарушениях в Санкт-Петербурге»» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gov.spb.ru:3000/noframe/law?d&nd=537913971&prevDoc=891831166>.
60. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII: станом на 1 липня 2014 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=1556-18>.
61. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 28-66-IV: станом на 30 травня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
62. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» від 6 грудня 2012 р. № 5207-VI: станом на 30 травня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
63. Закон України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 р. № 422/96-ВР: станом на 19 квітня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/422/96-%D0%B2%D1%80>.
64. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII: станом на 9 липня 2014 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1085.17.34&nobreak=1>.
65. Законопроект № 1155 «Про заборону спрямованої на дітей пропаганди одностатевих сексуальних стосунків» від 6 лютого 2014 р.



[Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=45242](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45242).

66. Законопроект № 44554-6 «О внесении изменений в статью 5 Федерального закона «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях защиты детей от информации, пропагандирующей отрицание традиционных семейных ценностей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?\\_OpenAgent&RN=44554-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?_OpenAgent&RN=44554-6).

67. Закураева Л. Б. Взаимосвязь социальной справедливости и дискриминации в современной России : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Людмила Билостановна Закураева. – Ростов-на/Д., 2013. – 32 с.

68. Заочне рішення Держинського районного суду м. Харкова від 12 серпня 2013 р. у справі № 2\638\2405\13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32979996>.

69. Запрет дискриминации. Принцип недискриминации, расизм, ксенофобия, нетерпимость и предубеждение [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user\\_upload/ETC-Hauptseite/manual/versionen/russian/04\\_Nondiscrimination.pdf](http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/manual/versionen/russian/04_Nondiscrimination.pdf).

70. Запрещение дискриминации в рамках Европейской конвенции о защите прав человека. Статья 14. Руководство для юристов. – Interights, 2009. – 121 с.

71. Защита личности от дискриминации по признаку возраста : сб. док. / [сост. и ред. Т. А. Васильева]. – М. : Новая юстиция, 2010. – 192 с.

72. Защита личности от дискриминации: хрестоматия : в 3 т. / авт.-сост. А. Г. Осипов и А. К. Соболевой. – М. : Новая юстиция : ЮРИКС, 2009. – Т. 2. – 410 с.

73. Защита личности от дискриминации: хрестоматия : в 3 т. / С. С. Дикман. – М. : Новая юстиция : ЮРИКС, 2009. – Т. 1. – 424 с.

74. Защита личности от дискриминации: хрестоматия : в 3 т. / сост. Т. А. Васильева и др. – М. : Новая юстиция, 2006. – Т. 3. – 358 с.
75. Звіт за результатами фокус-групового дослідження «Дискримінація: думки різних груп» / Український незалежний центр політичних досліджень. – К., 2012. – 20 с.
76. Исаева Е. А. Антидискриминационное законодательство: этапы становление и современные тенденции развития / Е. А. Исаева // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. – 2013. – № 3. – С. 82–85.
77. Исаева Е. А. Запрещённые формы дискриминации в трудовом праве Великобритании / Е. А. Исаева // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. – 2013. – № 3. – С. 62–64.
78. Исаева Е. А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика по опыту США : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Елена Александровна Исаева. – Ярославль, 2008. – 233 с.
79. История политических и правовых учений / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Изд. группа НОРМА–ИНФРА. – М., 1998. – 736 с.
80. История политических и правовых учений : учеб. для вуз. / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2004. – 944 с.
81. Итоги тридцатой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Записка Генерального секретаря [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/crp3-r.pdf>.
82. Каменкова Л. Позитивная дискриминация: понятие, содержание, эволюция / Л. Каменкова, Л. Мурашко // Журнал Международного права и международных отношений. – 2006. – № 2. – С. 3–7.
83. Карташкин В. А. Международная защита и гуманитарная

интервенция / В. А. Карташкин // Права человека и международные отношения. – М., 1994. – С. 93–98.

84. Карташкин В. А. Права человека в международном и внутригосударственном праве / В. А. Карташкин. – М., 1995. – 135 с.

85. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вуз. / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 2000. – 728 с.

86. Ключников Ю. В. Международная политика новейшего времени в договорах, нотах и декларациях. От империалистической войны до снятия блокады с Советской России / Ю. В. Ключников, А. В. Сабанин. – М., 1926. – Ч. 2. – 463 с.

87. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII : станом на 6 серпня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

88. Кодекс РФ об административных правонарушениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/popular/koap>.

89. Козлихин И. Ю. У истоков правового государства: идея господства законов, а не людей / И. Ю. Козлихин // Вестник СПбГУ. Сер. 6. – 1993. – Вып. 1 (№ 6). – С. 69–76.

90. Козюк М. Н. Правовое равенство в механизме правового регулирования / М. Н. Козюк. – Волгоград : ВЮИ МВД России, 1998. – 92 с.

91. Колодий А. Ф. Социальная справедливость и ее проявление через отношения равенства и неравенства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 09.00.02 / Антонина Федорова Колодий. – М., 1992. – 25 с.

92. Командиров А. А. Конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда в РФ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Алексей Александрович Командиров. – Саратов, 2011. – 174 с.

93. Комкова Г. Н. Запрет дискриминации в международном и российском праве / Г. Н. Комкова // Европейская конвенция о защите

прав человека и основных свобод и национальное законодательство : матер. Междунар. научн. конф., посв. 50-летию Европейской конвенции о защите прав и основных свобод (Саратов, 6 декабря 2000 г.). – Саратов, 2001. – С. 14–17.

94. Комкова Г. Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в РФ (понятие, содержание, механизм защиты) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. / Галина Николаевна Комкова. – Саратов, 2002. – 384 с.

95. Кон И. С. Сексология / И. С. Кон. – М. : Изд. центр «Академия», 2004. – 384 с.

96. Конвенция МОТ о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства № 183 (Женева, 15 июня 2000 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_294).

97. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111 : станом на 24 червня 1975 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

98. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 р. № 100 : станом на 29 червня 1951 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

99. Конвенція МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. № 156 : станом на 22 жовтня 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_010).

100. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. : станом на 1 червня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004).

101. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. : станом на 6 жовтня 1999 р. [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
102. Конвенція про права інвалідів від 13 грудня 2006 р. : станом на 16 грудня 2009 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71/conv](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_g71/conv).
103. Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_161](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_161).
104. Конвенція про статус апатридів від 28 вересня 1954 р. : станом на 11 січня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_232](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_232).
105. Конституція України від 28 червня 1996 р. : станом на 15 травня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
106. Коржуева Н. М. Международно-правовое регулирование принципа запрещения дискриминации / Н. М. Коржуева // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения : матер. Всерос. науч.-практ. конф., 16–18 января 2003 г. / отв. ред. К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2004. – С. 375–382.
107. Короткий оксфордський політичний словник / за ред. І. Макліна, А. Макмілана ; пер. з англ. – К., 2006. – 789 с.
108. Коршунова Е. Н. Дискриминация граждан в капиталистических странах / Е. Н. Коршунова. – М., 1973. – 214 с.
109. Котоманова О. В. Гендерная дискриминация в сфере труда / О. В. Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2010. – № 5. – С. 274–281.
110. Кравченко В. В. Конституційне право України : навч. посіб. / В. В. Кравченко. – К. : Атіка, 2004. – 512 с.
111. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III : станом на 11 липня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

112. Крылов Б. С. Проблемы равноправия и равенства в российском конституционном праве / Б. С. Крылов // Журнал российского права. – 2002. – № 11. – С. 13–24.
113. Кукуруз О. В. Інституційні механізми запобігання дискримінації за релігійною ознакою в Україні / О. В. Кукуруз // Вісник НАКККіМ. – 2014. – № 3. – С. 281–285.
114. Курс международного права : понятие, предмет и система международного права : в 7 т. – М, 1989. – Т. 1. – 360 с.
115. Левченко К. Б. Права жінок та гендерна рівність [Електронний ресурс] / К. Б. Левченко. – Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1398060713>.
116. Лушникова А. М. Отрицательная дифференциация и положительная дискриминация в трудовых отношениях: соотношение понятий / А. М. Лушникова, Е. А. Исаева // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. – 2010. – № 2. – С. 18–23.
117. Лян Минь Янь. О дискриминации при приеме на работу в КНР и мерах по ее устранению / Лян Минь Янь // Вестник Бурятского государственного университета. – 2012. – № 2. – С. 204–207.
118. Малахов В. П. Философия права : учеб. пособие / В. П. Малахов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 336 с.
119. Мальцев Г. В. Иллюзии равноправия. Правовое неравенство в мире капитала / Г. В. Мальцев. – М. : Мысль, 1982. – 276 с.
120. Манов Б. Г. ООН и содействие осуществлению соглашений о правах человека / Б. Г. Манов. – М., 1986. – 112 с.
121. Манукян В. И. Международная защита прав человека: право, прецеденты, комментарии : науч.-практ. пособие / В. И. Манукян. – Киев : Истина, 2010. – 480 с.
122. Марченко М. Н. Проблемы общей теории государства и права : учеб. в 2 т. / М. Н. Марченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. – Т. 1 : Государство. – 656 с.

123. Мин М. Концепции прямой и косвенной дискриминации [Электронный ресурс] / М. Мин [Адаптированный текст доклада на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства», 31 марта – 1 апреля, Трир.]. – Режим доступа : <http://www.mhg.ru/files/ethnic/etn1.doc>.
124. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Надежда Михайловна Митина. – М., 2006. – 31 с.
125. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Надежда Михайловна Митина. – М., 2006. – 212 с.
126. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21 грудня 1965 р. : станом на 4 лютого 1994 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_105).
127. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 р. : станом на 19 жовтня 1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
128. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. : станом на 19 жовтня 1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
129. Мор Т. Утопия / Т. Мор // Утопический социализм: хрестоматия / под общ. ред. А. И. Володина. – М., 1982. – 512 с.
130. Мюллерсон Р. А. Права человека. Идеи, нормы, реальность / Р. А. Мюллерсон. – М., 1991. – 160 с.
131. Наказ Міністерства юстиції України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» від 2 квітня 2005 р.

- [Электронный ресурс]. – Режим доступа :  
<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1092.384.15&nobreak=1>.
132. Нерсесянц В. С. Наш путь к праву: от социализма к цивилизму / В. С. Нерсесянц. – М., 1992. – 427 с.
133. Нерсесянц В. С. Права человека в истории политической и правовой мысли (от древности до Декларации 1789 г.) / В. С. Нерсесянц // Права человека в истории человечества и в современном мире. – М., 1989. – С. 21–29.
134. Нерсесянц В. С. Философия права / В. С. Нерсесянц. – Изд. 2, перераб. и доп. – М. : Норма, 2006. – 848 с.
135. Николаев Б. В. Правовое противодействие расовой дискриминации в системе образования в США / Б. В. Николаев // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 138–142.
136. Общая рекомендация № 25 по пункту 1 статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин о временных специальных мерах [Электронный ресурс]. – Режим доступа :  
[http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Russian\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Russian).pdf).
137. Общепризнанные нормы в современном международном праве / Г. Бувайлик, А. Высоцкий, В. Евинтов, А. Овсяк и др. ; отв. ред. Н. Н. Ульянова. – Киев : Наук. думка, 1984. – 269 с.
138. Олпорт Г. Личность в психологии / Г. Олпорт. – М. : КСП+ ; СПб., 1998. – 345 с.
139. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М., 1993. – 270 с.
140. Погребняк С. П. Закріплення основоположних принципів права в Конституції України / С. П. Погребняк // Загальні проблеми правової науки : вісник. – 2009. – № 3 [58]. – С. 31–39.



141. Погребняк С. П. Втілення принципу рівності в юридичних актах / С. П. Погребняк // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 3 (46). – Х. : Право, 2006. – С. 8–20.
142. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика) : моногр. / С. П. Погребняк. – Х. : Право, 2008. – 240 с.
143. Поєдинок О. Р. Принцип заборони дискримінації в міжнародному праві захисту прав людини і біженців [Електронний ресурс] / О. Р. Поєдинок. – Режим доступу : <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9114/96-Poedynok.pdf?sequence=1>.
144. Поленина С. В. Права женщины в системе прав человека: международный и национальные аспекты / С. В. Поленина. – М., 2000. – 256 с.
145. Посібник з європейського антидискримінаційного права. – К. : ТзОВ «К.І.С.», 2013. – 196 с.
146. Почепцов Г. Г. Теория коммуникации / Г. Г. Почепцов. – М. : Рефл-бук ; Киев : Ваклер, 2001. – 656 с.
147. Права человека : учеб. для вуз. / отв. ред. Е. А. Лукашева. – М., Инфра-М, 1999. – 560 с.
148. Преодолевая различия. Концепция борьбы с дискриминацией в Европе. – Amnesty International Secretariat, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступу : [http://amnesty.org.ru/system/files/Dealing\\_with\\_difference\\_ru.pdf](http://amnesty.org.ru/system/files/Dealing_with_difference_ru.pdf).
149. Пресняков М. В. Конституционная концепция принципа справедливости / М. В. Пресняков ; под ред. Г. Н. Комковой. – М. : ДМК Пресс, 2009. – 384 с.
150. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Наталья Геннадьевна Присекина. – Владивосток, 2002. – 209 с.
151. Протокол № 12 від 4 листопада 2000 р. до Конвенції про захист

- прав людини та основоположних свобод 1950 року : станом на 9 лютого 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_537](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_537).
152. Пухан И. Римское право : базовый учеб. : пер. с македон. / И. Пухан, М. Поленак-Акимовская ; под ред. проф. В. А. Томсинова. – М. : ЗЕРЦАЛО, 1999. – 448 с.
153. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. / П. М. Рабінович. – Вид. 9, зі змін. – Львів : Край, 2007. – 192 с.
154. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : навч. посіб. / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – К. : Атіка, 2004. – 464 с.
155. Равлінко З. П. Дискримінація – в пошуках оптимальної дефініції (сравнительное исследование по материалам законодательства Украины и практики Европейского суда по правам человека) / З. П. Равлінко // Перспективи розвитку наукових досліджень в 21 столітті : сб. матер. 6-й Міжнарод. науч.-практ. конф. (г. Махачкала, 31 жовтня 2014 г.). – Махачкала : Апробация, 2014. – С. 125–126.
156. Равлінко З. П. Особливості здійснення заборони дискримінації в правовій системі України / З. П. Равлінко // *Leges et Vita* : міжнарод. науч.-практ. правовий журн. – Кішинець, 2014. – № 11. – С. 91–94.
157. Равлінко З. П. Теоретико-філософські засади становлення поняття дискримінації та її заборони / З. П. Равлінко // *Митна справа*. – 2015. – № 2 (2.2). – С. 37–42.
158. Равлінко З. П. До питання про співвідношення принципів рівності суб'єктів права та заборони дискримінації / З. П. Равлінко // *Держава та регіони : наук.-виробн. журн.* – 2014. – № 3 (45). – С. 4–7.
159. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: деякі історичні аспекти становлення / З. П. Равлінко // *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті : матер. Міжнарод. науч.-практ. конф.* (м. Одеса, 10–

- 11 квітня 2015 р.). – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2015. – Ч. 1. – С. 18–21.
160. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: проблеми судової практики / З. П. Равлінко // Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17–18 жовтня 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 21–23.
161. Равлінко З. П. Керівні положення про заборону дискримінації в правовій системі України у світлі практики Європейського суду з прав людини / З. П. Равлінко // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 5 – С. 41–44.
162. Равлінко З. П. Принцип недискримінації: деякі аспекти його визначення / З. П. Равлінко // Права та обов'язки людини у сучасному світі : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 14–15 листопада 2014 р.). – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2014. – С. 16–18.
163. Равлінко З. П. Причини та підстави дискримінаційного поведіння: загальна характеристика / З. П. Равлінко // Держава та регіони : наук.-виробн. журн. – 2015. – № 1 (45). – С. 80–86.
164. Равлінко З. П. Рівність суб'єктів права та заборона дискримінації: до питання про співвідношення принципів / О. О. Барабаш, З. П. Равлінко // Митна справа. – 2014. – № 2 (2.2). – С. 15–19.
165. Равлінко З. П. Що робить «захищені від дискримінації ознаки – захищеними» / З. П. Равлінко // Сборник публикаций Научно-информационного центра «Знание» по материалам Международной научно-практической конференции «Развитие науки в XXI веке» (г. Харьков, 11 апреля 2015 г.) : сб. со статьями. – Д. : Науч.-информ. центр «Знание», 2015. – С. 12–13.
166. Резолюция 46/119 «Защита лиц с психическими заболеваниями и улучшение психиатрической помощи», принята Генеральной Ассамблеей ООН 18 февраля 1992 г. [Электронный ресурс]. –

- Режим доступа : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_905](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_905).
167. Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи «Про приватність» від 25 грудня 2008 р. № 1165 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.medialaw.kiev.ua/laws/laws\\_international/52](http://www.medialaw.kiev.ua/laws/laws_international/52).
168. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо літніх працівників № 162 від 23 червня 1980 р. : станом на 23 червня 1980 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_089/conv](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_089/conv).
169. Репетева О. Е. Некоторые проблемы ответственности за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина в сфере труда / О. Е. Репетева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Юридические науки. – 2010. – № 2. – С. 137–139.
170. Рішення Апеляційного суду Донецької області від 2 липня 2013 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32187704>.
171. Рішення Апеляційного суду Львівської області від 2 жовтня 2013 р. у справі № 461/431/13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34204864>.
172. Рішення Галицького районного суду м. Львова від 14 березня 2013 р. у справі № 461/431/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30234654>.
173. Рішення Гуляйпільського районного суду Запорізької області від 31 жовтня 2013 р. у справі № 315/1092/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34690772c>.
174. Рішення Калінінського районного суду міста Донецька Донецької області від 29 травня 2013 р. у справі № 256/1473/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32002298>.

175. Рішення колегії суддів спеціалізованої судової палати у кримінальних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим від 17 жовтня 2013 р. у справі № 11-сс/190/666/13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34673353>.
176. Рішення Конституційного Суду України № 2-рп/2012 у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12>.
177. Рішення Кузнецовського міського суду Рівненської області від 18 березня 2014 р. у справі № 565/147/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37762367>.
178. Рішення Ленінського районного суду м. Харкова від 5 вересня 2013 р. у справі № 2/642/1382/13-642/6769/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33330527>.
179. Рішення Луцького міськрайонного суду Волинської області від 19 березня 2014 р. у справі № 161/20216/13-к [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37836796>.
180. Рішення Марганецького міського суду Дніпропетровської області від 21 січня 2014 р. у справі № 180/1678/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36911850>.
181. Робертсон Дж. Злочини проти людства: боротьба за правосуддя в усьому світі / Дж. Робертсон ; пер. з англ. Г. Є. Краснокутського ; наук. ред. М. О. Баймуратов. – Одеса : АО БФХВА, 2006. – 628 с.
182. Романова А. С. Моральна природа права / А. С. Романова // Митна справа. – № 3. – 2012. – С. 256–267.
183. Романова А. С. Природно-правові аспекти розвитку особистості / А. С. Романова // Митна справа. – 2014. – Спецвипуск. – С. 39–43.

184. Романова А. С. Природно-правові властивості співіснування людини й держави (інтелігібельний і сенсигібельний виміри) / А. С. Романова // Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки/ – 2014. – № 4 (1). – С. 16–22.
185. Романова А. С. Природно-правові особливості мотивації правомірної поведінки людини / А. С. Романова // Актуальні питання публічного та приватного права. – 2014. – № 3 (08). – С. 241–246.
186. Руссо Ж.-Ж. Трактаты / Ж.-Ж. Руссо. – М. : Наука, 1969. – 710 с.
187. Сабитов Р. А. Юридическая квалификация дискриминации / Р. А. Сабитов // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2012. – № 1. – С. 71–80.
188. Сабитова И. С. Конституционно-правовые основы обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Ильсия Салиховна Сабитова. – Саратов, 2006. – 25 с.
189. Сабунаева М. Л. Гомосексуалы на приеме у врача: психологические рекомендации по взаимодействию с пациентами: Методические рекомендации / М. Л. Сабунаева. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2009. – 32 с.
190. Сальвиа М. де. Европейская конвенция по правам человека / М. де Сальвиа. – СПб. : Юридический Центр Пресс, 2004. – 267 с.
191. Свобода. Равенство. Братство. Великая французская революция. – Ленинград, 1989. – 75 с.
192. Свобода. Равенство. Права человека. – М., 1997. – 211 с.
193. Симоненко В. А. Этническая и конфессиональная дискриминация свободы передвижения / В. А. Симоненко. – Кавказский узел, 2003. – Т. 3. – 203 с.
194. Сірант М. М. Європейський досвід вирішення проблем біженців / М. М. Сірант // Митна справа. – 2003. – № 3. – С. 80–86.

195. Сірант М. М. Правовий статус біженців в Україні / М. М. Сірант // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2003. – № 1. – С. 273–282.
196. Сірант М. М. Принципи правового регулювання статусу біженців у міжнародному праві / М. М. Сірант // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2003. – № 3 – С. 169–181.
197. Сливка С. С. Природне та надприродне право : у 3 ч. Ч. 1 : Природне право: історико-філософський погляд / Степан Степанович Сливка. – К. : Атіка, 2005. – 223 с.
198. Сливка С. С. Українська національна філософія права: антологічний ракурс : моногр. / Степан Степанович Сливка ; ред. Н. Радванська. – Львів : Воля, 2001. – 168 с.
199. Словник української мови : в 11 т. [Електронний ресурс]. – 1978. – Т. 9. – 662 с. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/socialjnyj>.
200. Словник української мови : в 11 т. [Електронний ресурс]. – 1979. – Т. 10. – 662 с. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/formaljnyj>.
201. Смирнова В. А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализации в трудовых отношениях / В. А. Смирнова // Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сб. – М., 2008. – С. 90–121.
202. Сморгунова В. Ю. Права афроамериканцев в США и закон об утвердительном действии: штрихи историко-правового анализа / В. Ю. Сморгунова // Юрист-Правоведь. – 2008. – № 5. – С. 24–27.
203. Советский энциклопедический словарь. – М., 1980. – 1600 с.
204. Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Денис Владимирович Солдаткин. – М., 2006. – 148 с.
205. Список народних депутатів України, обраних на позачергових виборах народних депутатів України 26 жовтня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.webcitation.org/6U15pEhu3>.

206. Статут Організації Об'єднаних Націй та Статут Міжнародного суду від 26 червня 1945 р. : станом на 16 вересня 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010).
207. Супрунова М. С. Дискримінація як об'єкт общеправового аналізу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Марія Сергеевна Супрунова. – Н. Новгород, 2007. – 185 с.
208. Сурилов А. В. Теория государства и права : учеб. пособие / А. В. Сурилов. – Киев ; Одесса, 1989. – 439 с.
209. Тилежинский Е. В. Равенство как правовая категория : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Евгений Вячеславович Тилежинский. – Самара, 2006. – 229 с.
210. Тиунов О. И. Принцип соблюдения международных обязательств / О. И. Тиунов. – М., 1979. – 184 с.
211. Ухвала Конституційного Суду України № 45-у/2002 про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин п'ятої та шостої статті 19 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 10 липня 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v045u710-02/conv>.
212. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_794](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_794).
213. Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_086](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_086).
214. Федеральный закон № 185-ФЗ от 2 июля 2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с



- принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»» [Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_148576/?frame=59#p2304](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148576/?frame=59#p2304).
215. Федоров В. П. Философия права : курс лекций / В. П. Федоров. – СПб. : ГУАП, 2006. – 264 с.
216. Федорчуков Я. Ф. Специальные принципы международной защиты прав человека : дис. ... канд. юрид. Наук : спец. 12.00.10 / Яков Федосеевич Федорчуков. – М., 2002. – 148 с.
217. Філософія права: проблеми та підходи : навч. посіб. для студ. спец. «Правознавство» / П. М. Рабінович, С. П. Добрянський, Д. А. Гудима та ін. ; за заг. ред. П. М. Рабіновича. – Львів : Юрид. ф-т Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 2005. – 332 с.
218. Філософія : навч. посіб. / Л. В. Губернський, І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко та ін. ; за ред. І. Ф. Надольного. – 3-тє вид., стер. – К. : Вікар, 2002. – 516 с.
219. Фридмен Л. Введение в американское право : пер. с англ. / Л. Фридмен ; под ред. М. Калантаровой. – М. : Прогресс-Универс, 1993. – 286 с.
220. Фрицький О. Ф. Конституційне право України : підруч. / О. Ф. Фрицький. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 536 с.
221. Фулей Т. І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Тетяна Іванівна Фулей. – К., 2003. – 16 с.
222. Хазова А. О. Дискриминация по признаку пола (гендерная дискриминация) / А. О. Хазова // Защита личности от дискриминации : в 3 т. – М. : Новая юстиция, 2006. – Т. 3. – С. 210–293.
223. Харитоновна А. О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных

- возможностей : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Алиса Олеговна Харитоновна. – Пермь, 2003. – 172 с.
224. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. : станом на 7 грудня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524).
225. Хрестоматія по всеобщей истории государства и права : учеб. пособие / под ред. проф. З. М. Черниловского. – М., 1994. – 412 с.
226. Хрестоматія з історії держави і права України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вишів / уклад. : В. Д. Гончаренко, О. Д. Святоцький ; за ред. В. Д. Гончаренка. – 3-тє вид., перероб. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2003. – 800 с.
227. Христова Г. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації / Г. Христова // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – № 4 (75). – С. 11–20.
228. Худояр Л. В. Принцип рівності в українських конституційних проектах XIX – початку XX століть / Л. В. Худояр // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 3. – С. 66–69.
229. Церклевич В. С. Реалізація права на отримання вищої освіти молоддю з обмеженими функціональними можливостями у зарубіжній практиці: від дискримінації до інтеграції / В. С. Церклевич // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2009. – № 1. – С. 67–71.
230. Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права / З. М. Черниловский. – М., 1996. – 574 с.
231. Чернов К. А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Константин Алексеевич Чернов. – Самара, 2003. – 230 с.
232. Чернобай О. Л. Поняття і суть комунікативної культури правника / О. Л. Чернобай // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – № 807. – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. – С. 87–92.

233. Чорнобай О. Л. Філософія фольклорного права : [моногр.] / Олена Леонідівна Чорнобай. – Львів : ТЗОВ «Західно-Український Консалтинг Центр», 2013. – 228 с.
234. Шевчук С. Судовий захист прав людини: практика Європейського Суду прав людини у контексті західної правової традиції / С. Шевчук. – Вид. 2, випр., доп. – К. : Реферат, 2007. – 848 с.
235. Шершеневич Г. Ф. История философии права / Г. Ф. Шершеневич. – СПб., 2001. – 700 с.
236. Шестаков Л. Н. Императивные нормы в системе современного международного права / Л. Н. Шестаков. – М., 1981. – 120 с.
237. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 2 : Д-Й. – 744 с.
238. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. Ярошенко // Право України. – 2000. – № 7. – С. 53–55.
239. Яшкова Г. Ф. Российские и европейские механизмы защиты прав человека / Г. Ф. Яшкова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Право», 2010. – № 1 (7). – С. 155–158.
240. «Freetochoose», або вільний вибирати: межі свободи : навч.-метод. посіб. / авт.-упоряд. Б. Ван Дріель, А. Ленчовська. – К. : ТОВ «Майстер книг», 2011. – 64 с.
241. Black H. C. Black's law dictionary. Special Deluxe / H. C. Black. – Fifth Edition. – M.A. St. Paul Minn, 1979. – 623 p.
242. Council Directive № 2000/43/EC of 29 June 2000 On implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin / [Electronic resource]. – Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>.
243. Decision in the Case of P v. S and Cornwall County Council (30 April 1996) [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20P%20v%20S.pdf>.

244. Declaration of Philadelphia, adopted in May, 10 1944 [Electronic resource]. – Access mode : [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_23.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml).
245. Discourse and discrimination / ed. by Geneve Smitherman. – Donaldson and Teun A. van Dijk. – Michigan, 1988.
246. Eur. Commission H. R. Geillustreerde Pers N. V. v. the Netherlands / Report of 6 July 1976. – DR. 1977. – No 8. – 14–15 p.
247. General Comment of Human Rights Committee no. 18, Non-discrimination (Thirty-seventh session, 1989), Compilation of General Comments and General Recommendations. – Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U. N. – Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 26 (1994) [Electronic resource]. – Access mode : <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/hrcom18.htm>.
248. Gifis S. H. Law dictionary / S. H. Gifis. – Fifth edition. – 2003. – 568 p.
249. Heidegger M. Sein und Zeit / M. Heidegger. – Tübingen : Niemeyer, 1986. – 445 p.
250. Jayawickrama N. The Judicial Application of Human Rights Law: National, Regional and International Jurisprudence. – Cambridge, 2002. – 965 p.
251. Judgment in the Case of «Relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium» v. Belgium (Merits) (Application no.1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23 July 1968) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525>.
252. Judgment in the Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom (Application no. 9214/80; 9473/81; 9474/81, 28 May 1985) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57416>.

253. Judgment in the Case of *Alekseyev v. Russia* (Application no. 4916/07, 25924/08, 14599/09 3 May 2007) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-101257>.
254. Judgment in the Case of *Bączkowski and Others v. Poland* (Application no. 1543/06, 3 May 2007) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-124656>.
255. Judgment in the Case of *Burden and Burden v. the United Kingdom* (Application no. 13378/05, 12 December 2006) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-78427>.
256. Judgment in the Case of *Carson and Others v. the United Kingdom* (Application no. 42184/05, 16 March 2010) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-97704>.
257. Judgment in the Case of *Christine Goodwin v. the United Kingdom* (Application no. 28957/95, 11 July 2011) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60596>.
258. Judgment in the Case of *Church of Scientology Moscow v Russia* (Application no. 18147/02) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-80038>.
259. Judgment in the Case of *D. H. and Others v. the Czech Republic* (Application no. 57325/00, 13 November 2007) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83256>.
260. Judgment in the Case of *Dudgeon v. the United Kingdom* (Application no. 7525/76, 24 February 1983) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57472>.
261. Judgment in the Case of *Engel v. Netherlands* (Application no. 100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72, 8 June 1976) [Electronic

- resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57479>.
262. Judgment in the Case of Eweida and others v. the United Kingdom (Applications no. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15 January 2013) / [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881>.
263. Judgment in the Case of Glor v. Switzerland (Application no. 13444/04, 30 April 2009) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-92525>.
264. Judgment in the Case of Gratz v. Bolling. 539 U.S. 244 (2003) [Electronic resource]. – Access mode : <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/244/case.html>.
265. Judgment in the Case of Handyside v the United Kingdom (Application no. 5493/72, 7 December 1976) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57499>.
266. Judgment in the Case of Konstantin Markin v. Russia (Application no. 30078/06, 22 March 2012) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-109868>.
267. Judgment in the Case of Kuck v. Germany (Application no. 35968/97, 12 June 2003) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61142>.
268. Judgment in the Case of Luczak v. Poland (Application no. 77782/01, 2 June 2007) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83464>.
269. Judgment in the Case of Marckx v. Belgium (Application no. 6833/74, 13 June 1979) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57534>.
270. Judgment in the Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (Application no. 4464/70, 27 November 1975) [Electronic resource]. –

- Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57435>.
271. Judgment in the Case of *Pricev. the United Kingdom* (Application no. 33394/96, 10 July 2001) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-59565>.
272. Judgment in the Case of *Rasmussen v. Denmark* (Application no. 8777/79, 28 November 1984) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57563>.
273. Judgment in the Case of *Sampanisandothersv. Greece* (Application no. 32526/05, 5 June 2008) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-125911>.
274. Judgment in the Case of *Thlimmenos v. Greece* (Application no. 34369/97, 4 June 2000) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58561>.
275. Judgment in the Case of *Van Raalte v Netherlands* (Application no. 20060/92, 21 February 1997) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58031>.
276. Judgment in the Case of *Weller v. Hungary* (Application no. 44399/05, 30 June 2009) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-91993>.
277. Judgment in the Case of *X and others v. Austria* (Application no. 19010/07, 19 February 2013) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-116735>.
278. Judgment in the Case of *Zdravko Petrov v. Bulgaria* (Applications no. 20024/04, 23 June 2011) [Electronic resource]. – Access mode : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105287>.
279. McKean W. A. *Equality and Discrimination under International Law* / W. McKean. – Oxford : Clarendon Press ; New York : Oxford University Press, 1983. – 333 p.
280. *Non-Discrimination in International Law. A Handbook for*

- Practitioners. – London : Interights ; The International Centre for the Legal Protection of Human Rights, 2011. – 260 p.
281. Online Etymology Dictionary [Electronic resource]. – Access mode : <http://dictionary.reference.com/browse/discrimination>.
282. Opinion on the issue of the prohibition of so-called "Propaganda of homosexuality in the light of recent legislation in some Council of Europe Member States № CDL-AD(2013)022-e, Adopted by the Venice Commission at its 95th Plenary Session (14-15 June 2013) [Electronic resource]. – Access mode : [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2013\)022-e](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2013)022-e).
283. Oxford English-Russian Dictionary. – Oxford : Clarendon Press, 1992. – 1052 p.
284. Petrova E. I. Problems of Differentiation and Discrimination in Legal Regulation of Socially – Securing Relations / E. I. Petrova // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. – 2011. – Vol. 4-2. – P. 274–280.
285. Sayapin S. The International Committee of the Red Cross and International Human Rights Law / Sergey Sayapin // Human Rights Law Review. – 2009. – № 9 (1). – P. 95–126.
286. Sieghart P. The International Law of Human Rights / P. Sieghart. – Oxford, 1983. – 569 p.
287. Steelworkersv. Weber 443 U.S. 193 (1979) [Electronic resource]. – Access mode : <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/443/193/case.html>.
288. The Declaration of Independence: A Transcription. InCongress, July 4, 1776 [Electronic resource]. – Access mode : [http://www.archives.gov/exhibits/charters/declaration\\_transcript.html](http://www.archives.gov/exhibits/charters/declaration_transcript.html).
289. Vierdag E. W. The concept of discrimination in International law with special reference to human rights. – Martinus Nijhoff Publishers. The Hague, 1973. – 176 p.



290. Weiss B. Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig Überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) / B. Weiss. – Hamburg, 2010. – 63 s.
291. Wygant v. Jackson Board of Education, 476 U.S. 267 (1986) [Electronic resource]. – Access mode : <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/476/267/case.html>.