**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра адміністративного та господарського права

**Кваліфікаційна робота**

магістр

(рівень вищої освіти)

на тему:

**Правове регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні: досвід, проблеми та удосконалення**

Виконав: студент магістратури, групи

спеціальності

081 Право

освітня програма правознавство

Є. Г. Бромот

Керівник: Керівник: професор кафедри адміністративного та господарського права,

професор, д. ю. н. О. В. Курінний

Рецензент: доцент кафедри адміністративного та господарського, к. ю. н.  І. В. Пелех

Запоріжжя – 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет: юридичний

Кафедра: адміністративного та господарського права

Рівень вищої освіти: магістр

Спеціальність: спеціальності

081 Право

освітня програма правознавство

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 року

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Бромот Єгор Геннадійович

1. Тема роботи (проекту): Правове регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні: досвід, проблеми та удосконалення

керівник роботи: Курінний О. В. професор, д. ю. н.

затверджені наказом ЗНУ від 14 травня 2020 року № 556-с.

1. Строк подання роботи: листопад 2020.
2. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти, підручники, посібники, наукова публіцистика.
3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): поняття і складові протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні, ознаки проблеми, практичний вимір й напрями вдосконалення.
4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень): поняття і складові протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні, ознаки проблеми, практичний вимір й напрями вдосконалення.
5. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаконсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| І | Курінний  О. В.  |  |  |
| ІІ | Курінний  О. В. |  |  |

1. Дата видачі завдання: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|  | Обрання та затвердження теми | квітень 2020 | виконано |
|  | Складання плану роботи | травень 2020 | виконано |
|  | Пошук джерел | серпень 2020 | виконано |
|  | Написання пояснювальної записки | вересень 2020 | виконано |
|  | Публікування тез доповідей | жовтень 2020 | виконано |
|  | Написання практичної частини роботи | жовтень 2020 | виконано |
|  | Оформлення списку використаних джерел | листопад 2020 | виконано |
|  | Написання висновків до роботи | листопад 2020 | виконано |
|  | Попередній захист на кафедрі | листопад 2020 | виконано |
|  | Проходження нормоконтролю | листопад 2020 | виконано |
|  | Захист роботи ДЕК | грудень 2020 | виконано |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Є. Г. Бромот

(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. В. Курінний

(підпис) (ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. В. Титаренко

(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРAТ

Бромот Є. Г. Правове регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні: досвід, проблеми та удосконалення. Зaпoріжжя, 2020. 97 с.

Квaліфікaційнa рoбoтa склaдaється зі 97 сторінок, містить 87 джерел використаної інфoрмaції.

Права людини, що реалізуються у конституційно-, кримінально-, адміністративно-, цивільно- та господарсько-правових відносинах, одні з найважливіших правовими суб’єктивними можливостями. Цивілізаційний розвиток України як частини Європи обов’язково передбачає імплементацію високих стандартів правового (організаційного, процесуального та ін.) забезпечення особистих, політичних, майнових (економічних), соціальних, духовно-культурних, екологічних та інших прав людини, у т. ч. в частині протидії їхньому порушенню за будь-якою ознакою людини. Українська нація намагається використати конструктивні світоглядні позиції й практики їхньої реалізації в сфері правового захисту людини від дискримінації правниками країн ЄС. Компаративно-правовий підхід дозволяє врахувати релевантний досвід цих країн й, відповідно, більш глибоко виявити сутність правозахисту, ефективні моделі його практичної реалізації, знайти способи вдосконалення правозахисної діяльності, що, у підсумку, сприятиме збереженню правопорядку, дотриманню і зміцненню режиму законності, гарантуванню дотримання прав, свобод і законних інтересів громадян і організації. Актуальність розробки заявленої теми роботи зумовлена також тим, що протидія дискримінації передбачає здатність сприяти утвердженню у соціальних практиках принципу верховенства права, зокрема об’єктивності, неупередженості та інших принципів під час відправлення правосуддя чи здійснення іншої публічної діяльності, індикатор зрілості держави та суспільства, їхніх правових інститутів.

Усі ці питання відносно правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні, незважаючи на наявність відповідних наукових досліджень, проте є недостатньо повно розкритими й актуальні для висвітлення у межах нашої роботи.

Метoю кваліфікаційної рoбoти є розкриття досвіду, проблем та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

Oб’єктoм дoслідження даної кваліфікаційної рoбoти є суспiльнi вiдносини, що складають зміст досвіду, проблем та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

Предметoм дoслідження є досвід, проблеми та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

Метoдoлoгічну oснoву рoбoти склaдaють філoсoфськo-світoглядні підxoди, зaгaльнoнaукoві і спеціaльнo-юридичні метoди, прийоми та зaсoби. Методологічні підходи дослідження базуються на використанні інструментального потенціалу діалектичної та формальної логіки, правової синергетики, юридичних герменевтики та лінгвістики, аксіології та аксіоматики права, антрополого-соціологічного, формально-догматичного, порівняльно-правового, системно- й структурно-функціонального та інших методів. Загальнонаукові методи використано в межах системного підходу до інтерпретації правової доктрини, антикорупційного законодавства, положень суміжних галузей права і практики їхнього правозастосування; системно-структурного підходу дослідження правових інститутів; аксіологічного підходу, який дозволив оцінити правила та їхні інтерпретації, релевантні їм події суспільного життя з позицій національних й загальнолюдських цінностей. Дoслідження перехрещується з теоріями верxoвенствa й антроповимірності права, відкритості правової системи до прогресу та ін.

*Джерельну бaзу дoслідження* стaнoвлять міжнародні нoрмaтивнo-прaвoві aкти, законодавство Укрaїни, наукові праці зaрубіжниx і вітчизняниx фaxівців, стaтистичні дaні.

ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА, ГАРАНТІЇ, ДИСКРИМІНАЦІЯ, ЗАКОН, ПРОФЕСІЙНА ПРАВОВА СФЕРА, РІВНОПРАВНІСТЬ, СПРАВЕДЛИВІСТЬ.

SUMMARY

Bromot Ye. G. Legal regulation of anti-discrimination in the professional legal sphere in Ukraine: experience, problems and improvements. Zaporizhzhia, 2020. 97 p.

The qualification work volume of 97 pages contains 87 used sources of information.

Human rights, which are realized in constitutional, criminal, administrative, civil and economic relations, are one of the most important legal subjective possibilities. The civilizational development of Ukraine as a part of Europe necessarily presupposes the implementation of high standards of legal (organizational, procedural, etc.) provision of personal, political, property (economic), social, spiritual, cultural, environmental and other human rights, including parts of counteracting their violation on any human basis. The Ukrainian nation is trying to use constructive worldviews and practices of their implementation in the field of legal protection of human rights against discrimination by EU lawyers. The comparative legal approach allows to take into account the relevant experience of these countries and, accordingly, to reveal more deeply the essence of human rights, effective models of its practical implementation, to find ways to improve human rights activities, which will ultimately help maintain law and order. , freedoms and legitimate interests of citizens and organizations. The urgency of developing the stated theme of the work is also due to the fact that anti-discrimination involves the ability to promote the rule of law in social practices, including objectivity, impartiality and other principles in the administration of justice or other public activities, an indicator of maturity of the state and society. institutions.

All these issues regarding the legal regulation of anti-discrimination in the professional legal sphere in Ukraine, despite the availability of relevant research, are not fully disclosed and relevant for coverage within our work.

The purpose of the qualification work is to reveal the experience, problems and improve the legal regulation of anti-discrimination in the professional legal sphere in Ukraine.

The object of research of this qualification work is social relations, which are the content of experience, problems and improvement of legal regulation of anti-discrimination in the professional legal sphere in Ukraine.

The subject of the research is the experience, problems and improvement of legal regulation of anti-discrimination in the professional legal sphere in Ukraine.

The methodological basis of the work consists of philosophical and philosophical approaches, general scientific and special legal methods, techniques and tools. Methodological approaches of the study are based on the use of instrumental potential of dialectical and formal logic, legal synergetics, legal hermeneutics and linguistics, axiology and axiomatics of law, anthropological-sociological, formal-dogmatic, comparative-legal, systemic and structural-functional and functional. General scientific methods are used within the system approach to the interpretation of legal doctrine, anti-corruption legislation, provisions of related branches of law and the practice of their law enforcement; system-structural approach to the study of legal institutions; axiological approach, which allowed to assess the rules and their interpretations, relevant events of public life from the standpoint of national and universal values. The study intersects with the theories of the rule and anthropo-dimensionality of law, the openness of the legal system to progress, and others.

*The source base of the research* consists of international normative legal acts, legislation of Ukraine, scientific works of foreign and domestic specialists, statistical data.

RULE OF LAW, GUARANTEES, DISCRIMINATION, LAW, PROFESSIONAL LEGAL SPHERE, EQUALITY, JUSTICE.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМOВНИX СКOРOЧЕНЬ………….....….......................................................9

РOЗДІЛ 1. ПOЯСНЮВAЛЬНA ЗAПИСКA……............................................................10

РOЗДІЛ 2. ПРAКТИЧНA ЧAСТИНA…………………………………………………..37

2.1 Поняття та інші загальнотеоретичні характеристики правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.……..37

2.2 Досвід та види протидії дискримінації у професійній правовій сфері……45

2.3 Проблеми правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні ………………………………………………………………..55

2.4 Напрями вдосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні…………………………………......................79

ВИСНOВКИ………….......................................................................................................87

ПЕРЕЛІК викoристaниx джерел……………......................................................91

ПЕРЕЛІК УМOВНИX СКOРOЧЕНЬ

ВРУ Верxoвнa Рaдa Укрaїни

ЄСПЛ Європейський суд з прав людини

КМУ Кaбінет Міністрів Укрaїни

КСУ Конституційний Суд України

ООН Організація Об’єднаних націй

п. пункт

р. рік

ст. стaття

ст. стoліття

#  РОЗДIЛ 1 ПОЯСНЮВAЛЬНA ЗAПИСКA

*Aктуaльнiсть теми.* Права людини, що реалізуються у конституційно-, кримінально-, адміністративно-, цивільно- та господарсько-правових відносинах, одні з найважливіших правовими суб’єктивними можливостями. Цивілізаційний розвиток України як частини Європи обов’язково передбачає імплементацію високих стандартів правового (організаційного, процесуального та ін.) забезпечення особистих, політичних, майнових (економічних), соціальних, духовно-культурних, екологічних та інших прав людини, у т. ч. в частині протидії їхньому порушенню за будь-якою ознакою людини. Українська нація намагається використати конструктивні світоглядні позиції й практики їхньої реалізації в сфері правового захисту людини від дискримінації правниками країн ЄС. Компаративно-правовий підхід дозволяє врахувати релевантний досвід цих країн й, відповідно, більш глибоко виявити сутність правозахисту, ефективні моделі його практичної реалізації, знайти способи вдосконалення правозахисної діяльності, що, у підсумку, сприятиме збереженню правопорядку, дотриманню і зміцненню режиму законності, гарантуванню дотримання прав, свобод і законних інтересів громадян і організації.

Актуальність розробки заявленої теми роботи зумовлена також тим, що протидія дискримінації передбачає здатність сприяти утвердженню у соціальних практиках принципу верховенства права, зокрема об’єктивності, неупередженості та інших принципів під час відправлення правосуддя чи здійснення іншої публічної діяльності, індикатор зрілості держави та суспільства, їхніх правових інститутів. Соціальна справедливість виникає тільки там і тоді, де і коли правові ситуації (справи) вирішуються виважено, з всебічним урахуванням усіх суттєвих обставин, а правники тут основні актори (від лат. actor – діяч) комунікації. У високорозвинених країнах Європи правозахисна діяльність відповідає композиції збалансованих приватних інтересів конкретних індивідів й організацій з публічно-правовими інтересами держави і суспільства в цілому. Узагальнення досвіду організації протидії дискрмінації дозволить більш повно розкрити закономірності розвитку цього інституту в Україні, простежити ступені паритетності, гармонізованості та інші підстави й зміст процесів його об’єднанняз відповідними структурами правозахисної діяльності у державах ЄС, точніше прогнозувати його подальший розвиток в умовах євроінтеграції.

Відповідно наше дослідження концентрується на вивченні питань щодо правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні в контексті суперечливих трансформацій її правової та політичної систем. Окреслена вище проблематика, незважаючи на наявність низки суттєвих наукових досліджень, частково через мінливість правових відносин та суперечливість інтересів, залишається недостатньо повно розкритою, а тому й актуальна для висвітлення у межах нашої роботи.

*Об’єктом квaлiфiкaцiйної роботи* є суспiльнi вiдносини, що складають зміст досвіду, проблем та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

*Предметoм* дoслідження є досвід, проблеми та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

*Метa роботи* полягaє у розкритті досвіду, проблем та удосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

Зaзнaченi метa тa об’єкт роботи зумовили нaступнi *зaвдaння дослiдження*, якi мaють бути вирiшенi в роботi:

– визначити ключові поняття поняття за темою роботи, специфічні ознаки, елементи та інші загальнотеоретичні характеристики правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні;

– окреслити прицнипи, зміст досвіду та види протидії дискримінації у професійній правовій сфері;

– охарактеризувати проблеми правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні;

– встановити можливості й напрями вдосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні.

# *Ступiнь нaукової розробки проблеми.* Перед вітчизняною юридичною наукою постало 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. Нерсесянц, 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. Тилежинський, К. Чернов (загальнотеоретичні властивості принципу правової рівності), М. Байтін, М. Бердяєв, Г. Комкова, О. Осипов, О. Поляков, В. Четвернін (особливості конституційного принципу рівності), Б. Вайс, Л. Закураєва, М. Супрунова (загальнотеоретичні властивості дискримінації), І. Бершов, Ю. Бєлоусов, Ю. Стребкова (причини виникнення та існування расової дискримінації), М. Вітрук (права національних меншин у світлі заборони дискримінації), О. Дашковська, Т. Жалій, Т. Лоенен, 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. Присекіна, 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).

Результати опитування громадської думки показали, що дуже серйозною проблему дискримінації вважають близько 16%, але ще близько 44% вважають її хоча й не критичною, але серйозною. Тобто загалом близько 60% опитаних відзначили наявність такої проблеми5 . Окрім того, аналіз соціологічних даних дозволяє дійти висновку, що оцінка серйозності проблеми дискримінації напряму залежить від наявності чи відсутності такого власного досвіду. зокрема, серед осіб, які досить часто стикалися з дискримінацією (5%) або час від часу потерпали від цієї проблеми (35%), 78,5% вважають дискримінацію серйозною (дуже або загалом) проблемою і лише 13,6% вважають, що це взагалі не проблема. водночас, серед населення, яке особисто не стикалось з дискримінацію (52%), таку позицію поділяють більше третини (35,5%) і ще 18% не змогли відповісти на це запитання, тоді як позицію щодо серйозності проблеми поділяє менше половини - 46,5%6 . як показують дослідження, зокрема звіт «На межі: вирішення проблем дискримінації та нерівності в Україні» (Equal Rights Trust разом з громадськими організаціями), зараз у багатьох аспектах Україна стоїть на роздоріжжі з точки зору захисту прав на рівність і недискримінацію, а поступ на шляху досягнення рівності перебуває під глибоким впливом конкуруючих бачень майбутнього країни. з одного боку, бажання відповідати стандартам європейського союзу (далі - ЄС) підштовхує країну до ухвалення законодавства по боротьбі з дискримінацією, з іншого - законодавчі новели часто сприймаються і політикумом, і громадянами швидше як результат тиску з боку європи, аніж як відображення політичного чи суспільного консенсусу. і хоча нормативно-правова база у цій сфері значно удосконалилася, проте наявні заходи захисту від дискримінації — навіть такі загальновизнані, як щодо жінок та осіб з інвалідністю - часто залишаються лише формальними.

Професійність діяльності фахових юристів визначається тим, що ця діяльність має наскрізний юридичний характер, спрямовується на застосування та забезпечення реалізації права. Право у фаховій діяльності юристів виступає головним засобом і метою. Засоби, які використовуються професійним юристом, чітко опосередковані правом і з боку закріплення їхнього «реєстру», тобто легалізації переліку наявних у розпорядженні юриста варіантів дозволеної діяльності на основі принципу «дозволене тільки те, що прямо передбачене законом», і з боку встановлення змістовних характеристик цієї діяльності. Ще однією особливістю є процесуальний характер цієї діяльності, її протікання у рамках встановлених правом юридичних процедур.

Характеризуючи спрямованість професійної діяльності юриста, слід зазначити, що вона переслідує не одну якусь окрему мету, а спрямована на досягнення декількох цілей: забезпечення суб'єктивних прав учасників правових відносин, відновлення порушеного права, верховенство права, підтримання правового порядку тощо. Проте «генеральною» метою професійної діяльності юриста має бути визнана належна реалізація права його суб'єктами

Професійність як сукупність певних якостей має враховувати і те, що різні юридичні професії характеризуються особливостями фахової діяльності суддів, слідчих, адвокатів, прокурорів, юрисконсультів та ін., між якими є досить суттєві відмінності і у характері, і у функціональних характеристиках цих різновидів професій. Дослідники цієї проблематики зазначають, що головними особливостями професійності є: професійна відповідальність за збереження, передачу та використання спеціалізованої суми знань і часто — за розширення цих знань як у емпіричному, так і у теоретичному напрямках; висока автономність професії в області залучення нових членів, їхньої підготовки та контролю за їхньою професійною поведінкою; встановлення у спільноті і професією зв'язків, необхідних для її підтримки, охорони від непрофесійного втручання; потреба винагороди.

А. Е. Жалінський до ознак професійності юриста відносить: здійснення цієї діяльності за правилами, що вироблені та закріплені відповідно до встановленого порядку; відповідність процесу і результату діяльності певним вимогам, які можуть мати нормативно-правовий і професійно-етичний характер; підконтрольність діяльності державним органам та (або) корпорації фахівців; оплатність діяльності; гарантії її здійснення у встановлених випадках, включаючи доступ до неї зацікавлених осіб.

Компетентність у правовій сфері нерідко використовується як термін, що є чи не синонімом професійності. Не заперечуючи певної спорідненості цих понять, слід зазначити, що компетентність охоплює зону повноважень, знання і досвід у певній сфері діяльності. Професійність означає такі ж характеристики, але «прив'язані» до відповідної професії. То ж, компетентність є ширшою за обсягом, а відтак, співвідноситься не стільки з юридичними професіями, скільки з тими, представники яких мають бути носіями правових знань, переконань і досвіду як факультативних (але необхідних) з погляду здійснення функцій у рамках своєї професії (менеджер, лікар, вчитель тощо). Таке розмежування, виводить і на розуміння компетентної правової свідомості як такої, що є властивою саме певним категоріям суб'єктів права.

Одним із джерел даних про поширеність дискримінації можуть слугувати звернення до Уповноваженого верховної Ради України з прав людини, а також відкриті ініціативні провадження, інформація щодо яких знаходить відображення у щорічних доповідях Уповноваженого. Так, секретаріат Уповноваженого з прав людини здійснює діяльність, спрямовану на виявлення випадків дискримінації, здійснюючи моніторинг повідомлень у засобах масової інформації та соціальних мережах. за результатами вказаного моніторингу Уповноваженим було відкрито 69 ініціативних проваджень - для порівняння: у 2015 році - 53 ініціативних прова - дження, у 2014 - 22.

Ознаки дискримінації:

наявність обмеження у правах чи свободах — тобто це ситуація, коли особа та/або група осіб зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами (таке обмеження часто називають «несприятливим ставленням»);

таке обмеження здійснюється за певною ознакою — перелік не є вичерпним; ознака може бути дійсною чи припускатися; обмеження у правах і свободах має будь-яку з форм, встановлених законом;

таке обмеження не має правомірної, об’єктивної мети;

таке обмеження не має об’єктивного і розумного обґрунтування.

Для наявності дискримінації необхідна сукупність усіх вказаних вище ознак, тому розглянемо ці характерні ознаки детальніше, зокрема з урахуванням усталеної практики єсПл, відповідно до якої дискримінація означає відмінне поводження — без об’єктивного і розумного обґрунтування — з особами, які перебувають у відносно схожих ситуаціях (див. «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV)

У справі «V. C. проти Словаччини» (V. C. v. Slovakia), заява № 18968/07, рішення від 8 листопада 2011 р., єсПл розглядав ситуацію заявниці, жінки ромського походження, яку у 2000 р. було стерилізовано в державній лікарні під час народження нею другої дитини шляхом кесаревого розтину. інформація про проведення пологів заявниці містила чіткі посилання на її етнічне походження, а також прохання про проведення стерилізації та її підпис. Проте заявниця ствер джувала, що вона не розуміла терміна «стерилізація» і що вона підписала прохання під час родової діяльності та після того, як працівники лікарні сказали їй, що якщо вона завагітніє знову, то вона або дитина можуть померти. за словами заявниці, під час її перебування в лікарні її було поміщено до палати з іншими жінками ромського походження і їй не дозволялось користуватись тими самими ванними кімнатами та туалетами, якими користувались жінки неромського походження. заявниця безуспішно намагалася отримати відшкодування в рамках цивільного провадження, стверджуючи, що її стерилізацію було проведено на порушення національного законодавства і міжнародних стандартів прав людини і що її не було належним чином поінформовано про процедуру, її наслідки або альтернативні рішення. її подальшу конституційну скаргу також було відхилено.

ЄСПЛ встановив порушення ст. 3 Конвенції, оскільки стерилізація становила значне втручання в репродуктивне здоров’я особи і мала у багатьох аспектах наслідки для її особистої недоторканності, зокрема для її фізичного та психічного благополуччя і емоційного, духовного та сімейного життя. Оскільки заявниця була психічно здоровою повнолітньою пацієнткою, її інформована згода була необхідною передумовою для здійснення такої процедури, навіть якщо припустити, що вона була «необхідною» з медичної точки зору. заявницю попросили дати згоду в письмовій формі під час родової діяльності, без забезпечення її повною інформацією про стан її здоров’я, пропоновану процедуру або альтернативні можливості. спосіб, у який діяв персонал лікарні, не залишав заявниці нічого, крім як погодитись на процедуру, яку лікарі вважали доцільною. відтак, процедура стерилізації, зокрема спосіб, в який у заявниці отримали згоду на неї, вочевидь викликала в неї почуття страху, страждання та неповноцінності. вона також призвела до тривалих страждань, оскільки через її безпліддя з нею розлучився її чоловік, а ромська громада піддала її остракізму. Хоча жодних ознак того, що медичні працівники мали намір жорстокого поводження з нею, не було, грубе ігнорування її права як пацієнта на самостійність та вибір становило собою поводження, заборонене ст. 3 Конвенції. єсПл визнав також порушення ст. 8 Конвенції з огляду на відсутність гарантій, які б приділяли особливу увагу репродуктивному здоров’ю заявниці як жінки ромського похо дження, що свідчило про невиконання державою-відповідачем свого позитивного зобов’язання щодо забезпечення права на повагу до приватного і сімейного життя. за таких обставин суд не вважав за необхідне окремо встановлювати, чи призвели обставини справи також до по - рушення ст.  14 Конвенції. 2004  р. в словаччині були запроваджені спеціальні заходи, спрямовані на усунення таких процедурних недоліків, але вже після того, як мали місце відповідні факти у справі заявниці, а відтак — вони не могли змінити її ситуацію.

Приклад непрямої дискримінації.

Справа «D. H. та інші проти Чеської Республіки» (D. H. and Others v. Czech Republic), рішення вП від 13 листопада 2007 р., заява № 57325/00. Заявники стверджували, що вони зазнали дискримінації через їхнє расове або етнічне походження: з ними поводилися менш сприятливо, ніж з іншими дітьми в аналогічній ситуації без будь-яких об’єктивних і розумних підстав. вони спиралися в зв’язку з цим на ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 2 Протоколу № 1. заявники були направлені до спеціальних шкіл міста Острава або відразу, або після певного часу навчання у звичайній початковій школі на підставі тестування з метою виявлення знань учнів, оскільки учні ромської національності складали тести гірше. У даній справі заявники не стверджували, що вони перебували в іншій, ніж діти неромського походження ситуації, яка потребувала відмінного поводження, або що держава-відповідач не вжила конструктивних заходів на виправлення фактичної нерівності або відмінностей між ними. На їхню думку, все, що має бути встановлено, — це те, що без об’єктивного і розумного обґрунтування з ними поводилися менш прихильно, ніж з дітьми неромського походження в аналогічній ситуації і що це являло собою в їхньому випадку непряму дискримінацію. 185. сторони погодилися з тим, що оспорювана відмінність у поводженні не була пов’язана з формулюванням чинних на той момент законодавчих положень стосовно процедури направлення до спеціальних шкіл. Таким чином, питання у даній справі полягає у тому, чи призвело те, яким чином законодавство застосовується на практиці, до невиправданого направлення непропорційно великої кількості дітей ромського походження - зокрема заявників - до спеціальних шкіл і чи були ці діти внаслідок цього поставлені у невигідне становище. […]187. стосовно даного питання суд зазначає, що Директиви Ради єс 97/80/EC та 2000/43/EC передбачають, що особи, які вважають, що їм було завдано шкоди з причини незастосування до них принципу рівного поводження, можуть довести державним органам влади будь-якими засобами, зокрема за допомогою статистичних даних, факти, які дозволяють припустити, що мала місце дискримінація (див. пункти 82–83 рішення). Недавня прецедентна практика суду європейських співтовариств (див. пункти 88–89 рішення) указує на те, що він дозволяє заявникам посилатися на статистичні дані, а національним судам брати такі докази до уваги у тих випадках, коли вони є переконливими і вагомими. Велика Палата також звертає увагу на інформацію, надану третіми сторонами у справі, згідно з якою суди багатьох країн, а також органи контролю за виконанням договорів ООН зазвичай приймають статистичні дані в якості доказу непрямої дискримінації для того, щоб полегшити потерпілим завдання наведення первинних доказів. суд також визнав важливість офіційної статистики у вищезгаданих справах «Хоогендейк проти Нідерландів» (Hoogendijk v. The Netherlands) та «Зарб Адамі проти Мальти» (Zarb Adami v. Malta) і продемонстрував свою готовність приймати і враховувати різні види доказів (див. справу «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 147). 188. за таких обставин суд вважає, що, коли йдеться про оцінку наслідків певних заходів або практики для окремої особи або групи осіб, статистичні дані, які після критичного аналізу суду здаються надійними і вагомими, можуть бути достатніми для того, щоб розглядатись як первинні докази, які має надати заявник. це не означає, однак, що непряма дискримінація не може бути доведена без статистичних даних. 189. якщо заявник, стверджуючи, що він став жертвою непрямої дискримінації, таким чином доводить спростовне припущення, що наслідки заходів або практики є дискримінаційними, тягар доведення переходить до держави-відповідача, яка повинна довести, що відмінність у поводженні не має дискримінаційного характеру (див, mutatis mutandis, справу «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 157). зважаючи, зокрема, на специфіку фактів і характер звинувачень, що висуваються у подібних справах (там само, п.  147), заявнику було би на практиці вкрай складно довести непряму дискримінацію без перенесення тягаря доведення на державу. 190. У даній справі статистичні дані, надані заявниками, були отримані з анкет, розісланих директорам спеціальних і звичайних початкових шкіл міста Острава 1999 р. вони показують, що в той час 56% всіх учнів спеціальних шкіл міста Острава були ромами. і навпаки, роми становили лише 2,26% від загальної кількості учнів, що відвідували звичайні початкові школи міста Острава. Крім того, тоді як лише 1,8% учнів неромського походження були направлені до спеціальних шкіл, частка циганських учнів, зарахованих до спеціальних шкіл міста Острава, становила 50,3%. На думку Уряду, ці цифри не є достатньо переконливими, оскільки вони лише відображають суб’єктивні погляди директорів шкіл. Уряд також зазначив, що офіційної інформації про етнічне походження учнів не існує і що в регіоні міста Острава проживає одна з найчисленніших циганських громад. 191. велика Палата відзначає, що ці цифри не були заперечені Урядом і що він не надав ніяких альтернативних даних. зважаючи на зауваження Уряду про те, що офіційних даних про етнічне походження учнів не існує, суд визнав, що статистичні дані, надані заявниками, можуть не бути цілком надійними. Разом з тим він вважає, що ці цифри свідчать про домінуючу тенденцію, яка була підтверджена як державою-відповідачем, так і незалежними контрольними органами, які вивчали це питання. 192. У своїх доповідях, поданих відповідно до п. 1 ст. 25 Рамкової конвенції про захист національних меншин, чеські органи влади визнали, що 1999 р. учні ромського походження становили від 80% до 90% від загальнoї кількості учнів у деяких спеціальних школах (див. п. 66 рішення) і що 2004 р. до спеціальних шкіл продовжували направляти «значну кількість» дітей ромського походження (див. п. 67 рішення). Консультативний комітет з питань Рамкової конвенції зауважив у своїй доповіді від 26 жовтня 2005 р., що, за неофіційними оцінками, роми становлять до 70% учнів спеціальних шкіл. згідно з доповіддю, опублікованою єКРН 2000 р., циганські діти «значною мірою переважають» у спеціальних школах. Комітет з ліквідації расової дискримінації зазначив у своїх заключних зауваженнях від 30 березня 1998 р., що непропорційно велика кількість дітей ромського походження направляються до спеціальних шкіл (див. п. 99 рішення). Нарешті, відповідно до цифр, наданих європейським центром моніторингу расизму та ксенофобії, більше половини дітей ромського походження у чеській Республіці навчаються у спеціальних школах. 193. На думку суду, останні цифри, які не стосуються виключно району міста Острава, і, отже, надають загальнішу картину, свідчать про те, що навіть якщо важко визначити точний відсоток дітей ромського походження, які на той час навчались у спеціальних школах, їх кількість була непропорційно високою. Більше того, діти ромського походження становили більшість учнів у спеціальних школах. Незважаючи на те, що законодавчі положення були сформу льовані у нейтральних термінах, вони на практиці мали серйозніші наслідки для дітей ромського походження, ніж для дітей неромського походження, а це призводило до непропорційно великої кількості випадків направлення дітей ромського походження до спеціальних шкіл. 194. велика Палата вважає, що коли було доведено, що застосування законодавства призводить до таких дискримінаційних наслідків, то у справах, які стосуються сфери освіти, так само, як і у справах, які стосуються питань працевлаштування або надання послуг (див., mutatis mutandis, згадану вище справу «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 157), немає необхідності доводити існування будь-якого дискримінаційного наміру з боку відповідних органів влади (див. п. 184 рішення). 195. за цих обставин докази, надані заявниками, можуть розглядатись як достатньо надійні й вагомі, щоб викликати серйозну презумпцію існування непрямої дискримінації. Тягар доведення має тоді перейти до уряду, який повинен продемонструвати, що різниця у наслідках застосування законодавства була результатом об’єктивних факторів, не пов’язаних з етнічним походженням.

Правникам варто бути обізнаними з поняттям етнічного профілювання. в найбільш широкому сенсі – це будь-яка дія, вчинена представником влади відносно особи або групи осіб з метою забезпечення безпеки або громадського порядку, яка базується на її фактичному або уявному членстві в групі, визначеному за расовою ознакою, кольором шкіри, етнічним чи національним походженням, або релігією без фактичних підстав чи обґрунтованої підозри, що призвело до нерівного поводження з цією особою або групою. Найчастіше таке трапляється в роботі поліції.

Загалом профілювання – це цілком прийнятна та законна практика, відповідно до якої певний набір ознак особи (профілів) використовується або для пошуку та затримання особи, підозрюваної в скоєнні конкретного злочину, або для виявлення осіб, які ймовірно можуть бути причетними до правопорушення. Однак у випадку етнічного профілювання важливо розуміти, що воно базу ється на інформації, яка є об’єктивною та статистично обґрунтованою в якості суттєвих індикаторів злочинної діяльності, а не на стереотипних уявленнях, що потенційні «порушники» належать до певної етнічної групи. Тобто етнічне профілювання засноване на припущенні про наявність зв’язку між схильністю до вчинення правопорушення та етнічним походженням особи (або релігійною належністю) і його використання (наприклад, вуличні перевірки, облави на певних вулицях (у кварталах, районах), зупинки автомобілів) свідчить про те, що рішення приймаються з огляду на національність чи етнічну приналежність особи без урахування об’єктивних поведінкових маркерів чи наявного орієнтування про осіб, які розшукуються. Тому, розглядаючи справи про законність зупинок, перевірок, затримання, застосування сили та інші дії поліції, слід, окрім законності дій представників правоохоронних органів загалом, досліджувати питання, чи при цьому до осіб не було застосовано дискримінаційного підходу з огляду на їхнє етнічне похо - дження, релігійні переконання чи інші ознаки.

Розумне пристосування як критерій для протидії дискримінації.

Як слушно зазначає і. Федорович, розумне пристосуван - ня — це «зовсім не про пандуси», оскільки встановлення пандусу перед входом для громадських будівель  — це питання дотримання державних будівельних норм (ДБН), а не застосування розумного пристосування лише тоді, коли з’явиться особа, якій цей пандус справді потрібен. водночас, встановлений антидискримінаційним законодавством принцип недискримінації дозволяє використовувати розумне пристосування задля запобігання дискримінації людей з іншими ознаками

Існують три ключові критерії розумності: ефективність, еквівалентність та незалежність (коли йдеться про людей з інвалідністю):

1. Ефективність — корективи, які вносить розумне пристосування, дійсно дозволяють людині брати участь у певних заходах і отримувати медичну послугу нарівні з іншими.

2. Еквівалентність — модифікації, що створюють умови для користування людьми з інвалідністю будівлями, приміщеннями або послугами у спосіб, ідентичний або максимально наближений до способу, доступного для людей без інвалідності.

3. Незалежність — корективи, що уможливлюють вчинення людьми з інвалідністю певних дій, їхню участь у житті самостійно, без сторонньої допомоги.

Особливістю розумного пристосування є те, що воно вимагає врахування індивідуальних потреб, якщо особа через певну ознаку опиняється у «винятковій» ситуації, за якої застосування загального правила до неї становить дискримінацію. На відміну від непрямої дискримінації, коли внаслідок застосування формально нейтральних правил (норм) чи практики, несприятливого пово - дження зазнає ціла група, розумне пристосування розробляється в залежності від індивідуальних потреб. Розумне пристосування є наочним підтвердженням того, що «немає правил без винятків». і хоча це спершу є індивідуальним рішенням в кожному конкретному випадку, воно може мати далекосяжні наслідки, оскільки може призвести до перегляду правила чи усталеної практики з урахуванням такого індивідуального рішення.

Так, завдяки винятку для конкретної особи відповідно до реалізації концепції «розумного пристосування» можна запобігти несприятливому поводженню з іншими особами, які можуть потенційно опинитися у подібних ситуаціях. важливо підкреслити, що розумне пристосування є обов’язком уповноважених органів, зокрема й суду. це стосується не лише модифікації будівель (встановлення пандусу, розширення дверного проходу, переміщення меблів тощо), але й внесення змін до графіка роботи (наприклад, запровадження гнучкого графіка роботи), перерозподілу посадових обов’язків, реструктурування обсягу робочих завдань, модифікації обладнання тощо.

Відмінність у ставленні. Його необхідно відрізняти від невід’ємної професійної вимоги або умов її здійснення (наприклад, коли для виконання певної ролі необхідний лишень молодий актор-чоловік). варто зауважити, що наявність невід’ємної професійної вимоги не свідчить про відсутність різниці у поводженні, а вказує на наявність у ситуації об’єктивно обґрунтованої мети у встановленні такої різниці, і як наслідок — про відсутність дискримінації.

Несприятливе ставлення може проявлятися як у дії, так і в бездіяльності. Наприклад, під час розслідування насильницьких злочинів державні органи мають додатковий обов’язок вжити всіх розумних заходів для того, щоб викрити расистський мотив і встановити, чи відігравали будь-яку роль у події національні ворожнеча або упередження. Його невиконання й однакове ставлення до випадків насильства та жорстокості, що мають расистське підґрунтя, і до подібних випадків, що такого підґрунтя не мають, означає потурання специфічному характеру вчинків, які є особливо руйнівними для основоположних прав.

Як правило, існує причинно-наслідковий зв'язок між менш сприятливим ставленням до особи та наявністю в неї певних ознак. Для цього потрібно поставити таке питання: чи зазнала б особа менш сприятливого ставлення, якби вона була іншої статі, раси, віку? чи відрізнялося б її становище через якусь іншу захищену ознаку? якщо відповідь позитивна, причина менш сприятливого ставлення явно полягає в наявності цієї ознаки

Причини дискримінації.

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 застування; 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).

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.

Класифікувати всі види дискримінації можна 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.

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 вдаватись 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.

Допустимі правомірні цілі для розрізнення у поводженні в різних сферах:

• Просування рівного доступу до працевлаштування для молоді;

• Заходи зі збереження можливостей для літніх людей продовжувати працювати;

• Забезпечення вікового розмаїття серед працівників для створення підґрунтя для обміну досвідом і навичками;

• Різні відсоткові ставки для придбання полісу медичного страхування в залежності від віку та стану здоров’я;

• Вікові та статеві категорії у спорті;

• Вікові критерії в програмах імміграції.

Невід’ємна професійна вимога: «розрізнення у ставленні за певною ознакою не вважається дискримінацією, якщо, виходячи з природи певної професійної діяльності або умов її здійснення, така ознака становить невід’ємну і вирішальну професійну вимогу за умови законності мети розрізнення та пропорційності її досягнення»

Пропорційність Мета для виправдання розрізнення у поводженні повинна бути не тільки правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, але досягатися пропорційними методами.

Це означає, що

• Відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які б передбачали менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення. Іншими словами, шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною.

• Поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання

Переходячи до обговорення форм, яких можуть набувати позитивні дії, варто звернути увагу на кілька моментів.

По-перше, поняття «позитивні дії» часто підмінюють поняттями «позитивна дискримінація» або «зворотня дискримінація», які передбачають застосування явно преференційного ставлення до представників дискримінованих груп, наприклад, як у випадку квотування. Така підміна не завжди коректна. Дійсно, позитивні дії можуть набувати форм преференційного ставлення або містити в собі, серед іншого, такий програмний елемент. Але водночас позитивні дії можуть мати й безліч інших форм, які не передбачають надання преференцій або створення привілеїв для представників дискримінованих груп.

По-друге, позитивні дії треба відрізняти від інших заходів спеціального захисту, зокрема таких елементів соціальної політики як охорона материнства, призначення соціальних виплат, надання пільг і субсидій представникам окремих професійних або соціальних груп тощо. Ключовим у такому розрізненні є те, що своїм обґрунтуванням позитивні дії мають в першу, якщо не виключну, чергу боротьбу з дискримінацією та її негативними наслідками, а різноманітні програми соціальної підтримки – економічну підтримку та реабілітацію осіб у скрутному матеріальному становищі, забезпечення права на достатній рівень життя, тощо. Окрім цього, спеціальні заходи соціального характеру на відміну від позитивних дій зазвичай здійснюються на постійній основі.

По-третє, немає єдиної формулу успіху для розробки/застосування позитивних дій – різні заходи приводять до різних результатів у різних контекстах. Ефективність позитивних дій перш за все визначається максимальним врахуванням потреб тих дискримінованих груп, на які вони спрямовуються, особливостей соціальної, економічної та політичної ситуації в широкому значенні, наявністю чіткого обґрунтування і точно сформульованих цілей та задач. Важливим при впровадженні позитивних дій є також здійснення постійного поточного моніторингу їх застосування. Такий моніторинг дозволяє як оцінювати можливість досягнення поставленої мети позитивних дій, так і відстежувати їхні можливі побічні негативні наслідки, додаючи відповідні запобіжники або вносячи корективи в плани впровадження.

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та європейським союзом43, з огляду на зв’язок торгівлі і сталого розвитку, сторони посилюють діалог і співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, чому присвячена глава 21 Угоди. зокрема, у ст. 419 Угоди зазначено, що сторони «посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, ґендерної рівності та недискримінації», а ст. 420 визначено цілі, досягнення яких передбачає співробітництво у цих сферах:

a) покращення якості людського життя;

b) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам;

c) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;

d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці;

e) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;

f ) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці;

g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб;

h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості;

i) покращення рівня забезпечення охорони здоров’я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров’я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін успішною практикою та результатами досліджень у цій сфері;

j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;

k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності;

l) забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень;

m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Таким чином, рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної і суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах перебуває у тісному зв’язку з поліпшенням якості людського життя, протистоянням сучасним викликам, сприянням розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці тощо.

Звичайно, самий простий спосіб - це не помічати дискримінацію. Вище ми вже згадували про те, що якщо вже розробляти та впроваджувати політику недискримінації, то потрібно в ній одразу визначити, що та кому робити у випадку скарги на дискримінацію. Крок перший - хто буде розглядати скарги? Які можуть бути варіанти та чого потрібно уникати цій людині/цим людям?

В самій політиці недискримінації має бути написано щось на кшталт: «якщо у вас є привід поскаржитися на дискримінацію, звертайтесь до свого менеджера чи до спеціаліста з управління персоналом, чи до генерального директора». Ви самі вирішуєте, яким має бути механізм та хто має бути відповідальний за розгляд скарг.

Це буде залежати від кількості працівників вашої компанії, рівнів прийняття рішень, моделі менеджменту. Зазвичай такі скарги розглядають кілька людей - це дозволяє уникнути упередженості та забезпечити кілька точок зору. Крок другий - хто може подати скаргу/висловити занепокоєння? працівник самостійно звертається до свого безпосереднього керівника з усною скаргою;

працівник звертається до спеціально визначеної особи чи відділу з письмовою скаргою (наприклад, до відділу з управління персоналом);

профспілка за працівника подає скаргу; менеджер може подати скаргу/висловити занепокоєння, якщо бачить неприпустиму поведінку з боку одного працівника стосовно іншого;

в процесі проведення аудиту щодо дотримання принципу недискримінації виникають питання, що потребують розгляду та вирішення задля забезпечення дотримання принципу недискримінації в усій компанії чи в окремому підрозділі; клієнт, підрядник чи партнер компанії також має змогу подати скаргу. На всі ці питання ви шукаєте відповіді, коли прописуєте свій механізм подачі та розгляду скарг на дискримінацію залежно від розміру вашої компанії, ваших завдань та цілей вашої політки недискримінації.

Крок третій - розгляд скарги на дискримінацію та/чи неприпустиму поведінку. У разі якщо ви отримуєте усну скаргу чи самостійно спостерігаєте неприпустиму поведінку, за умови, що ситуація знаходиться на початку свого розвитку, ви можете провести розмову з працівниками та/або (знову за умови погодження зацікавлених сторін) провести сесію медіації для вирішення конфлікту.

Якщо ж в рамках вашої політики недискримінації прописаний механізм подачі формальної скарги і ви отримали таку скаргу, вам доведеться провести процедуру її розгляду. Скарга на дискримінацію має бути подана у письмовому вигляді з викладенням фактів та обставин справи і вказанням на можливі докази.

Із самого початку слід визначити того, хто буде проводити розслідування обставин справи та збирати докази. Призначте конкретну людину. Це може бути працівник відділу з управління персоналом або інший уповноважений працівник. Єдина умова  — ця людина не повинна мати стосунків зі скаржником та відповідачем, бути відстороненою, неупередженою та зберігати конфіденційність.

В деяких випадках варто також подумати над тим, аби забезпечити можливість уникати контакту між особами, які подають скаргу, та тими, на кого скаржаться. Для цього роботодавець може розглянути можливість тимчасового відсторонення чи переведення одного з них на іншу роботу. Варто пам’ятати, що обидві сторони мають розуміти, що таке тимчасове відсторонення або переведення на іншу роботу - це не дисциплінарне покарання, а лише запобіжник на час проведення розгляду скарги до винесення рішення.

Проведення розслідування скарги на дискримінацію Після призначення особи, що буде проводити розслідування, та після того, як ця особа ознайомилась з письмовою скаргою, потрібно провести збір та аналіз доказів. Це можуть бути інтерв’ю з обома сторонами, опитування свідків тощо. Вся зібрана інфор - мація має бути проаналізована та викладена у звіті. Результати розслідування мають бути представлені особі чи особам, що уповноважені приймати рішення.

В залежності від отриманої проаналізованої інформації можливі такі варіанти рішень, кожне з яких має бути задокументовано:

не робити нічого, якщо не було дискримінації;

провести розмову з обома сторонами та владнати ситуацію (за згоди обох сторін);

провести сесію з медіації із залученням зовнішнього медіатора (за згодою сторін);

застосувати дисциплінарне стягнення; звільнити особу, що порушує політику недискримінації та/або вдається до неприпустимої поведінки;

змінити внутрішні правила роботи компанії, якщо було встановлено, що вони призводять до непрямої дискримінації.

Для будь-якого рішення обов’язково слід визначити строки впровадження. Щодо прийнятого рішення мають бути повідомлені обидві сторони. Питання щодо того, яке саме рішення буде прийняте, має бути обговорене зі скаржником. Залежно від ситуації, працівник, що скаржиться на дискримінацію, має свої особисті очікування від розгляду скарги.

Це може бути бажання вирішити ситуацію через приватну розмову менеджера та кривдника, провести додаткове навчання для всієї команди, притягнути винного до дисциплінарного покарання чи навіть щоб його звільнили/перевели на іншу посаду.

Враховувати та обговорювати очікування скаржника потрібно обов’язково. Однак важливо також розуміти, що це завдання керівництва призначати покарання та шукати компроміс у складних випадках, тому не всі забаганки скаржника можуть бути виконані.

У разі якщо була подана формальна письмова скарга, заявник має бути проінформований про результати розгляду в письмовому вигляді. Загальна порада спеціалістам з управління персоналом: зберігайте всі матеріали за такими справами. Це вам стане у нагоді у разі повторної скарги, під час аудиту на дотримання принципу недискримінації чи оцінки спроможності вашої компанії.

Поради, які стануть у нагоді за будь-якого сценарію вирішення проблеми: намагайтеся бути неупередженими, слухайте, ставте запитання та аналізуйте відповіді, пригадайте, чи були вже подібні ситуації в минулому за участю цих чи інших працівників, як вони були вирішені, чи були враховані помилки минулих разів, зберігайте всю отриману інформацію конфіденційною, запитайте в обох сторін, як вони бачать вирішення конфлікту, занотовуйте кожний крок та результат. Варто відмітити, що реагувати на скаргу слід негайно та без вагань.

По-перше, швидкість потрібна для того, аби зупинити утиск чи сексуальні домагання. На період такого розслідування краще забезпечити, щоб скаржник та обвинувачений не працювали разом в одному приміщені,  - тимчасове відсторонення або переведення на іншу роботу в цій ситуації може бути виправданим засобом уникнути повторення порушення на час розслідування.

По-друге, важливим є особливе ставлення до таких ситуацій, зважаючи на почуття сторін та можливу травму для скаржника. В деяких особливо серйозних випадках такі скарги мають бути направлені до поліції. Однак направлення скарги до поліції не означає призупинення розслідування всередині компанії.

Кожна скарга має бути зареєстрована і розглянута, рішення — задокументоване та доведене до відома сторін. Інколи за результатами розгляду скарг на дискримінацію вам може знадобитись внести зміни до своєї політики роботи або до окремої політики з недискримінації. Не забувайте проводити кон сультації з працівниками і потім доводити до їхнього відома внесені зміни. В деяких випадках може знадобитись додаткове навчання працівників, щоб усі дізнались про зміни до політики недискримінації та необхідність пристосовувати свою поведінку до стандартів, прийнятих на робочому місці.

Як при першій розробці плану недискримінації, так і в подальшому компанії потрібно регулярно проводити навчання пра - цівників, особливо за умови появи на певному етапі великої кількості нових співробітників.

Для проведення такого навчання можна залучити спеціаліста з управління персоналом, який підготує для компанії власний тренінг (його потрібно оцінити після проведення та оновлювати час від часу);

залучити зовнішню команду з розвитку та навчання персоналу;

скористатися досвідом колег; звернутися за допомогою до громадських організацій.

Мінімум питань, які мають бути охоплені навчанням для персоналу стосовно запобігання та протидії дискримінації в роботі такий: законодавство - поясніть де та як визначена заборона дискримінувати та що таке дискримінація.

Доцільніше це пояснювати на прикладах; що входить в політику недискримінації вашої компанії; ролі та відповідальність працівників за виконання цієї політки;

хто з працівників (на яких посадах) має звертати особливу увагу на те, щоб не дискримінувати - прийняття рішень щодо працевлаштування нових працівників, призначення заробітної плати, премій тощо, рішення щодо розумного пристосування, дрес-коду чи інших правил поведінки в компанії;

стандарти поведінки працівників (за необхідності також - стандарти зовнішнього вигляду працівників);

політика щодо утиску та сексуальних домагань - відповідальність за такі дії; механізм повідомлення про порушення політики недискримінації: до кого звертатись, як довго та хто саме розглядає скаргу, покарання/санкції за порушення політики недискримінації.

Крім проведення навчання, розмістіть політку недискримінації у вільному доступі для своїх працівників, залиште їм контакти людини, до якої вони можуть звертатися в разі виникнення додаткових запитань чи за потреби скласти скаргу.

Взагалі гарною практикою є публічне розміщення політики недискримінації в розділі про компанію на корпоративному веб-сайті, щоб клієнти та партнери компанії також знали про дотримання нею принципу недискримінації.

За даними британських дослідників соціально відповідальний бізнес, який має політику поваги до різноманіття чи заборони дискримінації, отримує такі переваги: зростання продуктивності праці, покращення іміджу роботодавця, збільшення впізнаваності продукту компанії, покращення здатності до змін та росту самої компанії за рахунок збільшення потенціалу до інновацій та креативу, зміна підходу до розробки нових продуктів, збільшення довіри клієнтів до продуктів компанії та її працівників.

І все це ви можете отримати практично безкоштовно. Питання лише у зміні ставлення до людей — спочатку до своїх працівників, потім до своїх клієнтів. Інколи найпростіші та найочевидніші рішення приносять найбільше неочікуваних результатів.

Надання рівних можливостей - основні цінності відображають наші зобов’язання зі створення робочого середовища, в якому всі працівники мають можливість розкрити свій повний потенціал для досягнення складних бізнес-цілей. Політика компанії щодо захисту прав людини направлена проти дискримінації працівників в залежності від їхньої раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, статі, непрацездатності, сексуальної орієнтації, політичних поглядів, матеріального та соціального становища.

 У всіх аспектах прийому, винагороди та компенсації, навчання, призначення та переведення на нову посаду, а також звільнення працівників ми будемо ставитись до людей справедливо та неупереджено, відповідно до їхніх здібностей, вимог та стандартів, що висунуті до тих посад, які вони обіймають. Ми не будемо брати до уваги ті особисті якості працівника, що не впливають на виконання його роботи та врахування яких може бути розцінено як прояв дискримінації.

Жоден працівник не буде піддаватись фізичному, сексуальному, расовому, психологічному чи будь-якому іншому утиску чи приниженню, примусовій експлуатації тощо. В Компанії діють процедури, що необхідні для забезпечення процесу виявлення порушень даної політики з метою їх швидкого та ефективного виправлення та усунення.

В питанні визначення вікових обмежень при прийомі на роботу ми будемо керуватися вимогами законодавства, але в жодному разі не будемо приймати на роботу людей, молодших п’ятнадцяти років.

 Ми не будемо використовувати та не допустимо використання примусової праці в нашому бізнесі.

Ми будемо використовувати наш вплив на наших партнерів по бізнесу, переконуючи їх наслідувати ті ж принципи. Забезпечення сприятливого робочого середовища Здоров’я, безпека та соціальне забезпечення наших працівників є пріоритетними для компанії.

Ми діємо у відповідності до вимог законодавства в області здоров’я та безпеки. Це означає, що ми вживаємо раціональних заходів по створенню та забезпеченню безпечного робочого середовища.

Ми будемо і в подальшому розвивати наші високі стандарти виробничої гігієни та безпеки. З цією метою ми впроваджуємо систему безпеки у всіх країнах, де працюємо. Захист почуття власної гідності працівників на роботі створює позитивне робоче середовище.

Це знаходить підтвердження в одній з основних наших цінностей - відкрите, чесне та поважне ставлення до всіх. Всі наші працівники мають право на поважне відношення до їхнього почуття власної гідності на робочому місці. Створюючи командну культуру роботи, ми враховуємо культурні та індивідуальні особливості працівників та прагнемо до перемоги єдиною командою.

Підтримка балансу між роботою та особистим життям.

Ми визнаємо важливість та підтримуємо здоровий баланс між роботою та особистим життям наших працівників, а також поважаємо їхні інтереси поза роботою.

Ми визнаємо, що кожна людина має право на відпочинок та вільний час, включаючи раціональне використання робочого часу та періодичну оплачувану відпустку. лояльність працівників Метою нашої внутрішньої інформаційної стратегії є забезпечення того, щоб працівники всіх рівнів були повністю зосереджені на плануванні та виконанні роботи з метою досягнення та перевищення очікувань наших замовників та споживачів.

Ми впевнені, що чим краще наші працівники розуміють процеси бізнесу, тим вони відданіші своїй справі та здатні вирішувати найскладніші завдання. З цією метою керівництво Компанії підтримує двосторонній зворотній зв’язок з працівниками та продовжує розвивати для цього необхідні процеси. Компанія поважає індивідуальність своїх працівників та, разом з тим, всіляко сприяє роботі команди в кожній країні окремо та в Компанії в цілому.

Ми поважаємо право працівників вступати або не вступати в професійні спілки. Працівники можуть робити вільний вибір без страху бути покараними. Ми визнаємо представників професійних спілок при проведенні колективних переговорів.

Визнання національних відмінностей Ми визнаємо, що існує потенційний конфлікт та моральна дилема в країнах, де порушуються права людини. За таких умов дуже важливо, що Компанія бере на себе зобов’язання гарантувати, що наша діяльність не сприяє прямо чи опосередковано порушенню прав людини. Ми використовуємо вплив в межах Компанії для того, щоб гарантувати повне розуміння нашими працівниками поглядів Компанії на права людини, їхні особисті права та обов’язки. Суспільство Як відповідальна Компанія ми визнаємо свої обов’язки перед суспільством. Ми переконані, що якщо будемо активними та уважними до суспільства, в якому працюємо, ми зможемо найкращим чином проявити соціальну відповідальність та впровадити позитивні зміни.

# Таким чином можна зробити наступні *висновки*.

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, 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.

Таким чином, розумне пристосування стосується не лише пристосування до потреб осіб з інвалідністю, але й, наприклад, призначення часу судового засідання (зважаючи на ускладнене транспортне сполучення з місцем/населеним пунктом, звідки має прибути особа; чи з огляду на погодні умови), оголошення перерви для того, щоб учасники судового засідання могли задовольнити певні потреби (наприклад, прийняти ліки, погодувати дитину, забрати її з дошкільної установи/зі школи та ін.), регулювання температурного режиму/режиму провітрювання в залі суду тощо. Прикладом відмови в розумному пристосуванні є відмова у перенесенні слухання справи у залу судового засідання, що знаходиться на першому поверсі (за відсутності ліфта) для особи, якій важко пересуватися (наприклад, особа зазнала травми ноги і пересувається на милицях); призначення судового засідання у дати, коли особа не може прибути з огляду на релігійні переконання тощо.

*Aпробaцiя результaтiв дослiдження.* Результaти квaлiфiкaцiйної роботи були обговоренi нa зaсiдaнняx кaфедри адміністративного та господарського права Зaпорiзького нaцiонaльного унiверситету. Положення цієї мaгiстерської роботи були врaxовaнi aвтором в xодi пiдготовки тез пiд чaс учaстi у роботi ХІ Міжнародної науково-практичної конференції «Організація юридичної науки та освіти в Україні й світі: історичний досвід, сучасний стан та майбутні перспективи» (22.12.2020, Рада молодих вчених Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України, м. Київ).

# РОЗДIЛ 2 ПРAКТИЧНA ЧAСТИНA

# 2.1 Поняття та інші загальнотеоретичні характеристики правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні

**Номінативні характеристики правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні**

|  |  |
| --- | --- |
| №з/п | Визначення ключових понять та їхніх складових |
|  | антидискримінаційна експертиза - аналіз проектів нормативно-правових актів, за результатами якого надається висновок щодо їх відповідності принципу недискримінації;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 (далі - певні ознаки), 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;непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм [Конституцією](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) і законами України;пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;пряма дискримінація - ситуація, 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;утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери |
|  | як правило, непряма дискримінація проявляється в однаковому ставленні до людей, ситуації яких відрізняються, і різниця полягає не у власне ставленні чи поводженні, а в його наслідках, що порізному впливають на людей з відмінними характеристиками. Найвідоміший приклад - справа «D. H. та інші проти Чеської Республіки» (D. H. and Others v. Czech Republic), рішення вП від 13 листопада 2007 р., заява № 57325/00. графік (години прийому) установ і організацій, що можуть на практиці призводити до дискримінації осіб, які мають малолітніх дітей (потреба їх відводити до дитя чо го садка/школи, відвідувати заклади охорони здоров’я тощо);правила корпоративної культури, начебто нейтральні, які, однак, мають наслідком виключення осіб за певною ознакою (наприклад, проведення якихось заходів у суботу може мати певні наслідки для іудеїв). |
|  | ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯНе вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме: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;особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.Німецький фахівець в галузі антидискримінаційного права Б. Вайс, до прикладу, стверджує, що «позитивні заходи не слід розцінювати як дискримінацію. |
|  | Дискримінація в широкому смислі – це розрізнення осіб за певною ознакою, результатом чого цим особам забезпечується різний доступ до 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 (З. П. Равлінко) |
|  | дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій [Законом України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17) "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними; |
|  | Причини дискримінації – це фактори, які спричиняють виникнення та існування нерівності на підставі дискримінаційних ознак. 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. |
|  | 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 виявилося, 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 |
|  | Недискримінація – заборона необґрунтованого відмінного ставлення (встановлення відмінностей, винятків, обмежень чи переваг) до осіб, які перебувають в однаковій ситуації, чи однакового підходу до осіб, які перебувають у різних ситуаціях. Право на захист від дискримінації є одним із фундаментальних прав людини, яке визнане міжнародним правом і має бути забезпечене сучасними державами. (О. Р. Дашковська.) |

**Загальноправові принципи права як основа для попередження дискримінації людини за будь-якими ознаками**

|  |  |
| --- | --- |
| №з/п | Назва та зміст принципу  |
|  | Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;3) повагу до гідності кожної людини;4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб. |
|  | верховенство права означає, що позитивне право, яке створюється людьми, має ґрунтуватися на природному праві, яке обмежує державну владу, і є своєрідним фільтром позитивного права; пріоритетність у суспільстві, насамперед, прав і свобод людини; панування розуму і духовності одночасно, що дозволяє судді ухвалити справедливе, гуманне рішення; забезпечення рівності всіх перед законом і судом. Властивості, втілені у понятті «верховенство права», були предметом дискусій упродовж багатьох століть, починаючи від античних часів. Платон зазначав: «Закон є хазяїном уряду, а уряд є його рабом». Сучасне розуміння поняття «верховенство права» запровадив, зокрема, британський правник, професор А. В. Дайсі у своїй праці «Introduction to the Study of the Law of the Constitution» (1885). Дайсі вважав, що існує два принципи, властивих британській конституції. Перший, основний принцип – це суверенітет (верховенство) парламенту (в такий спосіб було закріплено поняття представницької влади як основної характеристики демократичної держави). Другим принципом, який стримував перший (але в контексті Об’єднаного Королівства не міг переважати над першим), було верховенство права. Статут Ради Європи (ETS No. 001), зокрема його преамбула та ст. 3. Таким чином, Дайсі вбачав у верховенстві права стримуючий фактор (але не остаточний контроль) та противагу теоретично безмежній владі (у британському контексті) держави над особою. Для нього принцип верховенства права став результатом звичаєвого (твореного суддями протягом багатьох років) права (яке було не обов’язково кодифікувати у будь#якій писаній конституції). Для Дайсі верховенство права мало три стрижневі риси. Перша: «Жодна людина не може зазнавати покарання, окрім як у випадку явного порушення закону», який повинен забезпечувати визначеність та передбачуваність, щоб ним могли керуватись громадяни при вчиненні дій чи веденні справ, і який не повинен дозволяти карати особу ретроспективно. Дайсі вважав, що «там, де має місце дискреція, є простір для свавільності». Друга риса: «Жодна людина не перебуває понад законом» та «усі суспільні класи є загальнопідпорядкованими єдиним приписам права». Третя риса: верховенство права повинно випливати не із писаної конституції, а із «звичаєвого (витвореного суддями) права». Третя риса верховенства права, визначена Дайсі, не може вціліти в сучасному суспільстві, і хоча перша (законність та визначеність) і друга риси (рівність перед законом) є осердям концепції, точка зору Дайсі на юридичну визначеність не була загалом сприйнята через те, що він вважав: дискреційні повноваження влади неодмінно призведуть до «свавільного» використання влади. |
|  | Принцип законності – органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов&apos;язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Цей принцип виявляється у домінуванні права над владою, що унеможливлює свавілля щодо учасників судового процесу відносин. Принцип законності має декілька специфічних аспектів – забезпечення і захист прав і свобод громадян при здійсненні судочинства, а в організаційному плані режим законності означає сувору регламентацію діяльності.  |
|  | Рівність усіх перед законом і судом – ніхто з учасників судового процесу не має ніяких переваг і не піддається ніяким обмеженням незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Рівність перед законом – це однакове застосування положень закріплених у законодавстві до всіх громадян. Рівність учасників процесу перед судом означає, що всі конституційні, цивільні, господарські, кримінальні, адміністративні справи вирішуються судами, які входять до судової системи України. У цих судах застосовуються однакові правила судочинства. Усі фізичні та юридичні особи, що знаходяться у правовідносинах із судом у тому чи іншому статусі, наділяються рівними процесуальними правами та обов’язками.  |
|  | принципи справедливості та пропорційності як елементи принципу верховенства права (п. 18 рішення КСУ від 27.10.2020); окремим виявом справедливості є питання відповідності покарання вчиненому злочину; категорія справедливості передбачає, що покарання за злочин повинно бути домірним злочину... покарання має перебувати у справедливому співвідношенні із тяжкістю та обставинами скоєного і особою винного“; „правова держава, вважаючи покарання передусім виправним та превентивним засобом, має використовувати не надмірні, а лише необхідні і зумовлені метою заходи“ (аб. 5 пп. 4.1 п. 4, аб. 4 пп. 4.2 п. 4 мотивувальної частини Рішення КСУ від 02.11.2004 № 15-рп/2004). |

# 2.2 Досвід та види протидії дискримінації у професійній правовій сфері

# Нормативно-правові джерела формування антидискримінаційної політики держави

|  |
| --- |
| стаття 24 Конституції України: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» |
| Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» |
| Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й у низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід’ємною частиною національного законодавства. До таких актів, серед іншого, належать: 1. Загальна декларація прав людини (статті 1, 2 і 7); 2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3 і 26); 3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 і 3) ; 4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації ; 5. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; 6. Конвенція про права інвалідів ; 7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), а також Протокол № 12 до неї 8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (статті 4 та Е); 9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4) |
| Також, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, від Закону України «Про освіту» (стаття 3) та закінчуючи Законом України «Про державну службу» (ст. 4) |
| Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»11 від 21 березня 1991 року (чинний з 27 квітня 1991 року) і Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»12 від 8 вересня 2005 року (набрав чинності 1 січня 2006 року). В контексті запобігання та протидії дискримінації ці два закони можна назвати вузькопрофільними, оскільки дискримінацію вони забороняють лише за двома ознаками – інвалідністю та статтю. Вони не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації тощо |
| Бермо до уваги ратифіковану Україною 19 грудня 1980 р. Конвенцію оон про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі — Конвенція CEDAW). У ст. 2 Конвенції CEDAW наведені конкретні обо - в’язки держави (серед яких: закріплення принципу рівноправності чоловіків і жінок у конституції і відповідному законодавстві та забезпечення практичного здійснення цього принципу; встановлення юридичного захисту і забезпечення за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ його ефективності проти будь-якого акту дискримінації; утримання від вчинення будь-яких дискримінаційних актів і гарантування того, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов’язання, та ін.). Проте держава може не обмежуватися вжиттям лише тих заходів, що перераховані в ст. 2 Конвенції CEDAW, а піти значно далі. влада зобов’язана уважно вивчати кожний ви - падок часто повторюваних порушень прав і вживати ефективних заходів, прийнятних саме в такій ситуації. мета — досягти результату, тобто реалізації рівноправності на практиці. У цьому й полягає зобов’язання щодо результатів. |

# Форми та види дискримінації

|  |
| --- |
| 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. |
| 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 основується в самих по собі суспільних відносинах, а тому не завжди можливо змінити її централізованими методами. Загальновизнано, що, скажімо, саме дискримінація етнічних груп є основним джерелом політичних конфліктів і сецесії (виходу зі складу держави на підставі реалізації права народу на самовизначення). |
| Пасивні форми дискримінації 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. Така дискримінація має місце, скажімо, при відмові у працевлаштуванні за етнічним критерієм. Активні форми основуються на свідомих й активних діях осіб (передусім державних службовців та роботодавців). |
| 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 |
| 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. |
| Різного роду словесні коментарі або натяки, жарти, анекдоти та інші зауваження з огляду на певну ознаку особи (стать, національність та ін.), які викликають в особи відчуття приниження. Це можуть бути вислови на кшталт «у вашому віці/становищі», «ви можете прикрашати собою офіс, однак вам зарано займати цю посаду/виконувати цю роботу/їхати у це відрядження», «ще молоко на губах не обсохло, попрацюй з моє, тоді даватимеш поради і лізтимеш зі своїми ініціативами», «ти ще пішки під стіл ходив/ ходила, коли я мав власний кабінет» тощо;вербальні чи віртуальні (через електронну пошту, соціальні мережі) погрози, залякування, або поведінка, спрямована на залякування (грюкання дверима, жбурляння предметів), інші акти фізичної агресії; публічне демонстрування друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок тощо) сексистського, расистського та іншого змісту, або предметів, що можуть асоціюватися таким чином; публічне висміювання; безпідставна критика, нерозумні вимоги, прискіпування; вживання образливих прізвиськ; ігнорування чи ізоляція особи тощо. |
| ремарки чи жести із сексуальним підтекстом або просто непристойні; пильне та непристойне розглядання тіла особи; небажаний фізичний контакт; необхідність працювати в атмосфері сексуалізованого середовища (вихваляння сексуальними досягненнями чи розповіді про сексуальні контакти); використання влади над особою задля того, щоб змусити її ніяково себе почувати чи «ставити на місце» особу через сексуальний інтерес до неї тощо. |
| іншими проявами дискримінації є відмова в розумному пристосуванні, віктимізація, сегрегація, злочини на ґрунті нетерпимості тощо. В Україні концепція розумного пристосування тривалий час помилково вважалась прийнятною для захисту від дискримінації лише за ознакою інвалідності. |
| Прикладом віктимізації буде «покарання» особи, яка подала скаргу на дискримінацію: відмова у просуванні по службі, позбавлення премії або вжиття інших заходів, необґрунтоване звільнення тощо. Прикладом сегрегації стане скерування до «неблагополучних» класів/шкіл дітей — представників національних меншин. Окрему увагу слід приділити злочинам на ґрунті нетерпимості. злочин, вчинений на ґрунті нетерпимості, може бути визначений як будь-який злочин, зокрема проти життя, здоров’я або приватної власності, об’єкт якого був обраний через дійсний або уявний зв’язок потерпілого з групою, що характеризується спільними ознаками ідентичності, як-то раса, національне або етнічне походження, мова, колір шкіри, релігія, стать, вік, психічні або фізичні особливості, сексуальна орієнтація або будь-який інший аналогічний фактор |
| В основі дискримінації лежить відмінність у ставленні до індивіда чи у поводженні з ним. відповідно, найпершою ознакою прямої дискримінації є докази несприятливого ставлення чи пово дження. знайти такі дані відносно просто, чого не можна сказати про випадки непрямої дискримінації, для доведення якої часто потрібні статистичні дані. От деякі приклади дискримінаційного поводження: заборона входу до ресторану/магазину/розважального закладу з огляду на певну ознаку (інвалідність, етнічне походження, наявність дитини тощо); словесна образа чи насильство;заборона перетнути контрольно-пропускний пункт; заборона обіймати певні посади чи займатися певними видами робіт; неможливість реалізувати спадкові права, тобто виключення з числа спадкоємців; виключення особи із загальної навчальної системи; депортація; заборона носити релігійну символіку; відмова призначити соціальні виплати чи скасування таких виплат. Несприятливе ставлення проявляється, коли до осіб, які перебувають в подібних ситуаціях, ставляться по-різному, і навпаки, коли до осіб, які перебувають у відмінних ситуаціях, ставляться однаково. |
| можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами: 1) дискримінація при прийомі на роботу (чи, навпаки, при звільненні з роботи); 2) дискримінація у доступі до певних професій чи посад;3) дискримінація при оплаті праці; 4) дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар’єрі; 5) дискримінація при отриманні освіти чи професійної підготовки — хоча її не відносять до дискримінації на ринку праці (в буквальному сенсі), оскільки вона зазвичай передує трудовій діяльності, але, незважаючи на «дотрудовий» характер цього виду дискримінації, її причини і наслідки дуже тісно пов’язані з функціонуванням ринку праці45 . спори, пов’язані з дискримінацією на ринку праці, — це трудові спори і спори у сфері зайнятості.Хоча більшість проявів та форм дискримінації у сфері зайнятості стосуються переважно жінок, чоловіки також зазнають дискри - мінації, зокрема щодо поєднання своїх трудових та сімейних обов’язків, що підтверджується й судовою практикою. |
| Дискримінація в роботі медичних працівників може проявлятися як при виконанні ними своїх посадових обов’язків та/чи відмові від їх виконання, так і при виборі манери та способу спілкування з пацієнтами, які звертаються до лікарні. Ми розглянемо типові випадки дискримінації у сфері надання медичних послуг з огляду на ознаки, за якими відбувалася дискримінація, поєднуючи це з порадами щодо роботи з певними групами людей, об’єднаними тією чи іншою ознакою. Відмова людині у медичній послузі на підставі того, що медичний працівник припускає у неї якусь певну ознаку, якої насправді немає, — це також дискримінація. Такі випадки називаються дискримінацією за припущенням та заборонені закономвипадки множинної дискримінації — це випадки, коли дискримінація відбувається через поєднання двох чи більше ознак, наприклад: стать та сексуальна орієнтація, чи ґендерна ідентичність та місце проживання тощо.По-перше, це заборона прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництва у дискримінації та утиску щодо людей з огляду на їхні певні ознаки під час надання медичних послуг як у державних медичних установах, так і в приватних. Крім того, це обов’язок виправляти ситуації непрямої дискримінації, коли про них стає відомо та використовувати розумне пристосування, коли це необхідно для того, аби люди з певними ознаками могли отримати медичні послуги нарівні з іншими. По-друге, це заборона дискримінації серед медичних працівників. Тобто всі ці правила стосуються також внутрішньої роботи медичних працівників, адже заборона дискримінації поширюється на всі сфери суспільного життя. Таким чином, лікарям та молодшому медичному персоналу забороняється утиск своїх колег за тією чи іншою ознакою, пряма дискримінація, підбурювання до дискримінації чи відмова від розумного пристосування. По-третє, це робота на попередження дискримінації та постійне навчання, яке дозволяє оперативно виявляти та реагувати на випадки дискримінації, вчитися на помилках і розробляти політики та правила роботи з урахуванням різноманіття та принципу недискримінації. Все це призводить до покращення надання послуг населенню та підвищенню довіри до медичних працівників. |

# Міжнародно-прaвовa основa прав людини

|  |  |
| --- | --- |
| **№****з/п** | **Документи з прaв людини** |
| 1. | Зaгaльнa деклaрaцiя прaв людини від 10.12.1948 |
| 2. | Мiжнaродний пaкт про громадянські і політичні прaвa від 16.12.1966  |
| 3. | [Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод :](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004) ухвалена членами Ради Європи 04.11.1950 р. з усіма протоколами до неї |
| 4. | Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 |
| 5. | Рекомендація Комітету міністрів РЄ «Про свободу професійної діяльності адвокатів» № R(2000)21 від 25.10.2000 р. |

**Види гарантій прав людини, у т. ч. тієї, яка потерпає від дискримінації**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерій  | Різновиди |
| 1 | Масштаб дії гарантії | Внутрішньодержавні (національні) та міжнародні |
| 2 | Джерела унормування гарантій | Загальносоціальні і спеціальноспеціальні |
| 3 | Сфера суспільного життя | Загльносоціальні гарантії поділяються на політичні, економічні та ідеологічні |
| 4 | Сфера процесуально-правового регулювання | Конституційно-процесуальні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні, цивільно-процесуальні,господарсько-процесуальні  |

**Умови для звернення людини за захистом від дискримінації до ЄСПЛ**

|  |
| --- |
| **Звернення до Європейського Суду з прaв людини** |

|  |
| --- |
| Порушення прaв людини, визнaчениx у Конвенцiї про зaxист прaв людини i основоположниx свобод з боку держaви тa її оргaнiв  |

|  |
| --- |
| Використaння нaцiонaльниx iнстaнцiй прaвового зaxисту (як прaвило, суди першої, aпеляцiйної тa кaсaцiйної iнстaнцiй), що не приносить бaжaного результaту клієнту, чиї прaвa порушенi  |

|  |
| --- |
| Звернення пaцiєнтa до Європейського суду з прaв людини з описовим листом про фaкт порушення прaв людини |

|  |
| --- |
| Оцiнкa Європейським судом зaяви як тaкої, що вiдповiдaє критерiям прийнятностi до розгляду |

|  |
| --- |
| Листувaння Європейського суду з прaв людини з клієнтом i уповновaженим оргaном щодо детaлiзaцiї позицiй сторiн тa їx докaзувaння  |

|  |
| --- |
| Розгляд спрaви у Європейському судi з прaв людини i винесення рiшення |

|  |
| --- |
| Виконaння рiшення Європейського суду з прaв людини |

Право не піддаватися дискримінації за свій вибір у використанні права на захист через профспілку. Звертаючись до практики Європейського суду в області дискримінації, відзначимо, що хоча ст. 14 Європейської конвенції й забороняє дискримінацію, але поширюється лише на права, перераховані в самій конвенції. Тому в тих небагатьох справах про дискримінацію у сфері праці Суд виносить рішення, спираючись на норми про право на повагу до приватного життя (ст. 8), як, наприклад, у справі Костянтин Маркін проти Росії, або право особи на свободу релігії (ст. 9, справа Eweida and Others v. the United Kingdom), право на свободу асоціацій (ст. 11, справа Даниленков та інші проти Росії). Суд визначає дискримінацію як різне поводження з людьми, які знаходяться в однакових ситуаціях, без об’єктивного і розумного на те виправдання. Крім того, в рішенні по справі Thlimmenos v. Greece Суд встановив, що дискримінацією також вважається відмова держави «по-різному поводитися з особами, ситуації яких істотно відрізняються». Відсутність об’єктивного і розумного виправдання (no objective and reasonable justification) означає, що відмінність у поводженні не переслідує «законну мету» або відсутня «розумна пропорційність між використовуваними засобами і переслідуваною метою». Суд також зазначає, що держави користуються певною свободою розсуду в оцінці того, чи виправдана різниця у поводженні та якою мірою

# 2.3 Проблеми правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні

|  |  |
| --- | --- |
| №з/п | **Характеристика проблем** **правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні** |
|  | Необхідно зазначити, що вчинення злочину на ґрунті расової, національної чи релігійної ворожнечі або розбрату є однією з обтяжуючих обставин при скоєнні кримінального злочину, передбачених ст. 67 Кримінального кодексу України. Забезпечуючи належне фіксування, визнання, розслідування та покарання за такі злочини, правоохоронні органи й держава передають своєрідне повідомлення до груп меншин про те, що їхні права належно захищаються. З іншого боку, коли державні органи замість ефективного документування та розслідування злочинів на ґрунті нетерпимості вдаються до замовчування чи применшення проблеми, спільноти меншин почу ваються незахищеними та не мають підстав довіряти таким органам.Аналіз судової практики свідчить, що трапляються випадки розпалювання національної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі й гідності під час політичної виборчої кампанії чи під час вуличних акцій, а також розпалювання релігійної ворожнечі. |
|  | У справі «Федорченко та Лозенко проти України», рішення від 20 вересня 2012 р., заява №  387/03, заявники зазначили, що вони надали докази існування расистського мотиву вчинення злочину і що, незважаючи на інформацію, яка була у розпорядженні державних органів, про те, що в один і той самий день було підпалено декілька будинків ромів, та на прямі расистські заяви одного з обвинувачених, немає жодного свідчення того, що державні органи здійснили будь-яку перевірку тверджень щодо того, що злочин було вчинено на основі етнічної ворожнечі. ЄСПЛ у рішенні зазначив таке. 64. суд також нагадує, що стосовно випадків позбавлення життя, включаючи випадки, які стосуються дій, вчинених приватними особами, договірні держави мають за ст. 2 Кон венції загальне зобов’язання здійснити ефективне розслідування (див. рішення від 13 листопада 2008 р. у справі «Муравська проти України» (Muravskaya v. Ukraine), заява № 249/03, п.п. 41–50. зазначене зобов’язання має виконуватися без дискримінації, як це вимагається ст. 14 Конвенції. 65. зокрема, під час розслідування насильницьких злочинів державні органи мають додатковий обов’язок вжити всіх розумних заходів для того, щоб викрити расистський мотив і встановити, чи відігравали будь-яку роль у події національна ворожнеча або упередження. Його невиконання та однакове ставлення до випадків насильства й жорстокості, що мають расистське підґрунтя, і до подібних випадків, що такого підґрунтя не мають, означає потурання специфічному характеру вчинків, які є особливо руйнівними для основоположних прав. Неспроможність провести розмежування між способами розв’язання ситуацій, що суттєво відрізняються одна від одної, може становити неправомірне поводження, що є несумісним з вимогами ст. 14 Конвенції (див. рішення у справі «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria) [вП], заяви №  43577/98 та №  43579/98, п.  160, ECHR 2005-VII та, mutatis mutandis, вищезазначене рішення у справі «Шечіч проти Хорватії» (Secic v. Croatia), п. 67). 66. слід визнати, що довести расистський мотив на практиці часто надзвичайно важко. зобов’язання держави-відповідача розслідувати можливий расистський підтекст насильницького злочину є зобов’язанням докласти всіх можливих зусиль і не є абсолютним: державні органи повинні вжити всіх заходів, доцільних за обставин справи (див. вищезгадане рішення у справі «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 160, ECHR 2005-VII). 67. У цій справі суд уже констатував порушення державними органами України ст. 2 Конвенції у зв'язку з неефективністю розслідування події. суд вважає, що він має окремо за ст. 14 Конвенції у поєднанні з процесуальним аспектом ст.  2 Конвенції розглянути скаргу на те, що не було здійснено розслідування можливого причинно-наслідкового зв’язку між стверджуваним расистським ставленням і нападом на родичів заявників. 68. У цьому контексті суд зауважує, що 28 жовтня 2001 р. було підпалено три будинки, в яких жили особи ромського походження. мотивом паліїв, як стверджувалося, було зни щення будинків торговців наркотиками. Проте відсутня будь-яка інформація щодо того, чи були мешканці інших двох будинків причетні до торгівлі наркотиками. Крім того, з огляду на поширену дискримінацію ромів в Україні, як зазначається, зокрема, в доповіді єКРН, не може бути виключено, що рішення спалити будинки тих, хто, як стверджувалося, був торговцем наркотиками, на додаток до цього посилювалося національною ворожнечею, а отже це питання потребувало перевірки. 69. Проте суд зазначає, що немає доказів того, що державні органи здійснили будь-яке розслідування можливих расистських мотивів цього злочину. 70. суд вважає неприйнятним той факт, що за цих обставин розслідування, яке тривало більше одинадцяти років, не вжило будь-яких серйозних заходів для встановлення та покарання винних осіб. 71. відповідно суд вважає, що було порушення ст. 14 у поєднанні з процесуальним аспектом ст. 2 Конвенції. |
|  | У справі «Опуз проти Туреччини» (Opuz v. Turkey), заява № 33401/02, рішення від 2 червня 2009 р., заявницею була жінка, яка багато років разом з матір’ю зазнавала насильства з боку свого чоловіка. Домашнє насильство проявлялося у формі нанесення побоїв, спробі наїзду автомобілем на обох жінок, що призвів до тяжких травм матері заявниці, а також у нападі з нанесенням останній семи ножових поранень. Жертви пові - домляли про насильство органам влади. Кримінальні переслідування, які було відкрито щодо чоловіка заявниці за фактами правопорушень, були закриті принаймні двічі після того, як потерпілі відкликали свої скарги внаслідок погроз на свою адресу з боку їхнього нападника. Тим не менш, з огляду на тяжкість завданих поранень, розслідування стосовно нападу з використанням автомобіля та завдання ножових поранень заявниці завершились судовим процесом. визнаний винним у цих двох нападах, чоловік заявниці був засуджений до трьох місяців позбавлення волі за перший з них  — згодом це покарання було пом’якшено до сплати штрафу та до штрафу з помісячною сплатою — за другий. зрештою, 2002  р. він убив з вогнепальної зброї матір заявниці, виправдовуючи цей вчинок потребою захистити свою честь. визнаний винним у вбивстві у 2008 р. та засу - джений до довічного ув’язнення, він був звільнений в очі куванні завершення апеляційної процедури і знову вдався до погроз на адресу своєї дружини, яка звернулася за захистом до органів влади. У цьому рішенні єсПл вперше у своїй практиці визнав, що ґендерне насильство є формою дискримінації; експерти оцінюють це рішення як таке, що «має революційний характер у сфері боротьби з домашнім насильством», оскільки, по-перше, єсПл дав характеристику зобов’язань держави у зв’язку з насильством в сім’ї, визнавши серйозність проблем домашнього насильства в європі, а також проблем, що виникають через латентність та нереагування на це правопорушення з боку уповноважених державних органів. вперше в своєму рішенні єсПл наголосив, що насильство в сім’ї не є приватною чи сімейною справою, а питанням, яке торкається суспільних інтересів, що в свою чергу вимагає ефективних дій з боку держави. суд також зазначив, що недостатньо мати закони щодо протидії домашньому насильству,  — важливішою є наявність ефективних механізмів реалізації таких дій. суд установив, що кримінальне право не справляло адекватного стримуючого ефекту, здатного забезпечити ефективне запобігання насильству щодо жінок, і що пасивність з боку поліції та прокуратури у відповідь на такі скарги була широко поширеним явищем. суд зазна - чив, що безвідповідальність судової системи та безкарність кривдників засвідчують, що зобов’язання вжити належних заходів для вирішення проблеми насильства в сім’ї не було виконане належним чином. По-друге, домашнє насильство було визнане жорстоким, нелюдським і таким, що принижує гідність, поводженням, тобто таким, що порушує ст. 3 Конвенції. По-третє, єсПл визнав нездатність держави адекватно реагувати на насильство за ознакою статі як на порушення ст.  14 Конвенції. Таким чином, було визнано порушення ст.ст. 2, 3 та 14 Конвенції. єсПл вказав, що державні органи, не виявивши належної сумлінності, не дотримались свого позитивного зобо в’я - зання із захисту права на життя стосовно матері заявниці, що становить порушення ст. 2 єКПл. Кримінальне переслідування за фактом вбивства матері заявниці, яке на момент розгляду справи в єсПл тривало понад 6 років, не свідчить про ефективну реакцію органів влади на факт умисного вбивства та становить порушення процесуального аспекту ст. 3 Конвенції. м’яке покарання чоловіка заявниці свідчить про певну терпимість держави до його діянь. єсПл з великим занепокоєнням зауважив, що заявниця і надалі зазнава - ла актів насильства, а органи влади продовжували виявляти пасивність. У кінцевому підсумку, органи державної влади не виконали свого обов’язку вжити заходів із захисту заявниці, аби утворити дієвий запобіжний механізм на забезпечення її фізичної недоторканності від серйозних загроз з боку її колишнього чоловіка. У цій справі єсПл відзначив, що невиконання, навіть неумисне, державами свого обов’язку захищати жінок від домашнього насильства розглядається як порушення права останніх на рівний захист з боку закону. Доповіді, надані адвокатською колегією та Amnesty International, дають підстави вважати, що домашнє насильство толерується владними органами, а наявні заходи протидії не є ефективними. замість здійснення розслідування за скаргами потерпілих офіцери поліції стають свого роду посередниками, намагаючись переконати їх повернутись до родинного помешкання та відкликати свою скаргу. видача приписів та доведення їх до відома часто відбувається із запізненням, а суди схильні розглядати ці процедури як одну з форм позову про розірвання шлюбу. заходи, які вживаються щодо винуватців домашнього насильства, не мають стримуючого характеру, оскільки їхня суворість пом’якшується з міркувань дотримання звичаю, традиції або канонам честі. виходячи з цього, єсПл доходить висновку, що домашнє насильство зачіпає, головним чином, жінок, а поширена та дискримінуюча в цій ситуації пасивність з боку органів влади Туреччини створює сприятливе середовище для цього насильства. Прояви насильства стосовно заявниці та її матері мають розглядатися як такі, що ґрунтуються на ознаці статі, а отже є формою дискримінації щодо жінок. Попри реформи, запроваджені урядом держави останніми роками, байдужість, яку зазвичай виявляють органи правосуддя в цьому питанні, а також безкарність, якою користуються нападники, — і які проілюстровані цією справою, — відображають недостатню рішучість з боку органів влади на вжиття належних заходів для вирішення проблем домашнього насильства. Таким чином, єсПл констатував порушення ст. 14 у поєднанні зі ст.ст. 2 та 3 Конвенції. |
|  | У справі «Федорченко та Лозенко проти України», рішення від 20 вересня 2012 р., заява №  387/03, заявники зазначили, що вони надали докази існування расистського мотиву вчинення злочину і що, незважаючи на інформацію, яка була у розпорядженні державних органів, про те, що в один і той самий день було підпалено декілька будинків ромів, та на прямі расистські заяви одного з обвинувачених, немає жодного свідчення того, що державні органи здійснили будь-яку перевірку тверджень щодо того, що злочин було вчинено на основі етнічної ворожнечі. єсПл у рішенні зазначив таке. 64. суд також нагадує, що стосовно випадків позбавлення життя, включаючи випадки, які стосуються дій, вчинених приватними особами, договірні держави мають за ст. 2 Кон венції загальне зобов’язання здійснити ефективне розслідування (див. рішення від 13 листопада 2008 р. у справі «Муравська проти України» (Muravskaya v. Ukraine), заява № 249/03, п.п. 41–50. зазначене зобов’язання має виконуватися без дискримінації, як це вимагається ст. 14 Конвенції. 65. зокрема, під час розслідування насильницьких злочинів державні органи мають додатковий обов’язок вжити всіх розумних заходів для того, щоб викрити расистський мотив і встановити, чи відігравали будь-яку роль у події національна ворожнеча або упередження. Його невиконання та однакове ставлення до випадків насильства й жорстокості, що мають расистське підґрунтя, і до подібних випадків, що такого підґрунтя не мають, означає потурання специфічному характеру вчинків, які є особливо руйнівними для основоположних прав. Неспроможність провести розмежування між способами розв’язання ситуацій, що суттєво відрізняються одна від одної, може становити неправомірне поводження, що є несумісним з вимогами ст. 14 Конвенції (див. рішення у справі «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria) [вП], заяви №  43577/98 та №  43579/98, п.  160, ECHR 2005-VII та, mutatis mutandis, вищезазначене рішення у справі «Шечіч проти Хорватії» (Secic v. Croatia), п. 67). 66. слід визнати, що довести расистський мотив на практиці часто надзвичайно важко. зобов’язання держави-відповідача розслідувати можливий расистський підтекст насильницького злочину є зобов’язанням докласти всіх можливих зусиль і не є абсолютним: державні органи повинні вжити всіх заходів, доцільних за обставин справи (див. вищезгадане рішення у справі «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 160, ECHR 2005-VII). 67. У цій справі суд уже констатував порушення державними органами України ст. 2 Конвенції у зв'язку з неефективністю розслідування події. суд вважає, що він має окремо за ст. 14 Конвенції у поєднанні з процесуальним аспектом ст.  2 Конвенції розглянути скаргу на те, що не було здійснено розслідування можливого причинно-наслідкового зв’язку між стверджуваним расистським ставленням і нападом на родичів заявників. 68. У цьому контексті суд зауважує, що 28 жовтня 2001 р. було підпалено три будинки, в яких жили особи ромського походження. мотивом паліїв, як стверджувалося, було зни щення будинків торговців наркотиками. Проте відсутня будь-яка інформація щодо того, чи були мешканці інших двох будинків причетні до торгівлі наркотиками. Крім того, з огляду на поширену дискримінацію ромів в Україні, як зазначається, зокрема, в доповіді єКРН, не може бути виключено, що рішення спалити будинки тих, хто, як стверджувалося, був торговцем наркотиками, на додаток до цього посилювалося національною ворожнечею, а отже це питання потребувало перевірки. 69. Проте суд зазначає, що немає доказів того, що державні органи здійснили будь-яке розслідування можливих расистських мотивів цього злочину. 70. суд вважає неприйнятним той факт, що за цих обставин розслідування, яке тривало більше одинадцяти років, не вжило будь-яких серйозних заходів для встановлення та покарання винних осіб. 71. відповідно суд вважає, що було порушення ст. 14 у поєднанні з процесуальним аспектом ст. 2 Конвенції.  |
|  | У справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom) від 11 червня 2002 р., заява № 36042/97, заявником був вдівець з двома неповнолітніми на той час дітьми, чия дружина померла від раку у віці 39 років, залишивши йому право управляти її нерухомим майном. Його дружина до захво - рювання працювала службовцем місцевого житлового уп - равління, сплачувала всі необхідні внески із соціального забезпечення і більшу частину подружнього життя була основною годувальницею сім’ї. сам заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною (коли вона вже була хвора) та піклуватися про дітей. Після смерті дружини він певний час працював неповний робочий день, але оскільки така робота виявилася економічно невигідною, він залишив її, щоб присвятити себе піклуванню про дітей. він подав заяву з проханням надати йому соціальне забезпечення в розмірі, еквівалентному допомозі, на яку б мала право пані вілліс, тобто соціальну допомогу, яка сплачується вдові, а також соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям згідно із законом 1992  р. про соціальне забезпечення та пільги, проте його заяву було відхилено. єдиною підставою для відмови в наданні йому цих пільг було те, що закон передбачав виплату лише «вдовам» та «овдовілим матерям» і нічого не говорив про «овдовілих батьків». єсПл зазначив, що жінка в такому самому становищі мала б право одержувати обидва види допомоги, і це право було б захищене позовом за національним законом. Натомість у цьому випадку не було предметом спору те, чи задовольняв заявник передбаченим законом умовам для одержання цих двох видів матеріальної допомоги. суд взяв до уваги, що дружина заявника працювала протягом більшості років свого заміжжя, сплачуючи всі внески із соціального забезпечення як особа, що працює і утримує сім’ю, так само, як це б робив чоловік в її становищі. суд також взяв до уваги те, що заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей. Незважаючи на все це, після смерті дружини він мав право на значно менші фінансові пільги, ніж ті, які б він мав, якби був жінкою, а його дружина — чоловіком. суд визнав, що різниця в підходах у наданні права чоловікам та жінкам на одержання соціальної допомоги вдовам та овдовілим матерям не мала будь-якого об’єктивного й розумного обґрунтування, а отже було допущено порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції. водночас, щодо права заявника на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, єсПл дійшов висновку, що навіть якби заявник був жінкою, він, згідно з умовами, викладеними в законі 1992 р., не мав би права на таке пенсійне забезпечення. Фактично вдова у становищі заявника не могла б мати права на таку пенсію, принаймні до 2006 р., і, можливо, зовсім не могла б отримати її з огляду на чинність інших передбачених законом умов, згідно з якими, наприклад, претендентці на таке право заборонено вступати в повторний шлюб до дати, на яку матеріалізується її право на пенсію. в іншому разі вона позбавляється такого права. Тому заявник не зазнав поводження, відмінного від того, якого б зазнала жінка в аналогічній ситуації, відтак, порушення ст.  14 стосовно його права на пенсію вдови допущено не було. |
|  | У справі «Кіютін проти Росії» (Kiyutin v. Russia), заява № 2700/10, рішення від 10 березня 2011 р., заявник, який є громадянином Узбекистану російського походження, що проживав у Росії з 2003 р., стверджував, що він перебуває в аналогічному становищі з тими іноземними громадянами, які звертаються із заявою для отримання дозволу на проживання у зв’язку з наявністю в Росії сімейних зв’язків. єсПл погодився із заявником у цьому питанні, зазначивши: 60. як чоловік громадянки Росії та батько дитини, яка належить до громадянства Росії, заявник мав право звернутися за отриманням дозволу на проживання з огляду на наявність у нього зв’язків в Росії (див. п. 21 рішення). При поданні заяви для отримання дозволу на проживання заявнику слід було пройти тестування на наявність віл і надати довідку про відсутність у нього цього захворювання (див. п. 21 рішення). Після з’ясування його віл-позитивного статусу за результатами тесту у дозволі на проживання було відмовлено у зв’язку з ненаданням обов’язкової довідки про віл-негативний статус. лише ця підстава відмови була зазначена в рішеннях міграційної служби Росії та судів Росії (див. п.п. 11–13 рішення). Оскільки Уряд стверджував, що заявник також становив загрозу для публічного порядку, оскільки він раніше був засуджений за вчинення тяжких правопорушень в Узбекистані, суд зазначає, що це твердження не було підтверджене жодними конкретними доказами або документами і що національні органи влади, воче видь, відмовили у наданні дозволу на проживання з огляду на його віл-статус, а не у зв’язку з його кримінальним минулим. 61. Тому суд вважає, що заявник може стверджувати, що він перебуває в аналогічному становищі з тими іноземними громадянами, які звертаються із заявою для отримання дозволу на проживання у зв’язку з наявністю в Росії сімейних зв’язків.У справі «Пічкур проти України» (Pichkur v. Ukraine), заява №  10441/06, рішення від 7 листопада 2013  р., заявник скаржився на відмінність у ставленні з огляду на місце його проживання при тому, що ніхто не ставив під сумнів його право на отримання пенсії як таке. Проте у цій справі право на отримання пенсії стало залежним від місця поживання заявника, що призвело до ситуації, в якій заявник, пропрацювавши багато років у своїй країні та сплативши внески до системи пенсійного забезпечення, був зовсім позбавлений права на пенсію лише на тій підставі, що він більше не проживає на території Ук - раїни. Дійсно, заявник, який був економічно активним в Україні від 1956 до 1996 року, мав право на отримання пенсії після закінчення трудової діяльності та, як це передбачалося національним законодавством на час події, він знову отримував би свою пенсію після повернення в Україну. Тому суд доходить висновку, що заявник перебував у відносно схожій ситуації з пенсіонерами, які проживали в Україні, щодо самого права на отримання пенсії (п. 51 рішення). |
|  | У справі «Бьорден проти Сполученого Королівства» (Burden v. United Kingdom), заява №  13378/05, рішення вП від 29 квітня 2008 р., єсПл розглядав ситуацію двох незаміжніх сестер, які спільно проживали все життя, мали стійкі й міцні зв’язки одна з одною і протягом останніх 31 року проживали в будинку, успадкованому від батьків. Кожна заявниця заповіла свою частку іншій, однак вартість майна перевищувала певну суму і податок на спадщину, який мала б сплатити одна із сестер після смерті іншої, заявниці вважали дискримінаційним, оскільки сімейні пари чи особи, які перебували у цивільному партнерстві, звільнялися від такого оподаткування. Тобто заявниці стверджували, що для мети, пов’язаної з податком на спадщину, вони перебувають у схожій або аналогічній ситуації у порівнянні з особами, які спільно проживають і перебувають між собою у традиційному чи одностатевому шлюбі.єсПл однак вирішив, що сестер не можна порівнювати з сімейними парами, оскільки шлюб і цивільне партнерство — це особливі стосунки, в які особи вступають добровільно і свідомо з метою створення договірних прав і обов'язків, а відносини заявниць, натомість, ґрунтувалися на кровному спорідненні і є принципово іншими. Таким чином, стосунки між сестрами і братами є якісно іншого характеру, ніж в одруженої пари або між одностатевими цивільними партнерами відповідно до закону «Про цивільне партнерство». Те, що заявниці вирішили прожити разом протягом усього дорослого життя, не змінює цієї суттєвої різниці між зазначеними двома видами стосунків. Шлюб надає спеціальний статус тим, хто його укладає, а цивільне партнерство породжує правові стосунки, передбачені Парламентом, у такий спосіб, аби якомога повніше відповідати шлюбу. Правові наслідки, які пари як у шлюбі, так і у цивільному партнерстві однозначно й усвідомлено вирішують брати на себе, запроваджують вид стосунків, відмінний від інших форм співмешкання. вирішальним є не тривалість чи солідарний характер стосунків, а існування публічного зобов’язання, яке тягне за собою сукупність прав і обов’язків договірного характеру. відсутність такої юридично обов’язкової угоди між заявницями робила їхні стосунки співмешкання, попри їхню значну тривалість, фундаментально відмінними від стосунків у шлюбі або пари у цивільному партнерстві. Тому велика Палата дійшла висновку, що становище заяв ниць — рідних сестер, які спільно проживають, — не можна для цілей застосування ст. 14 Конвенції порівнювати зі становищем осіб, які проживають один з одним у традиційному чи одностатевому шлюбі. Отже заявниці не зазнали дискримінації і Урядом держави-відповідача не було допущено порушення вимог ст. 14 у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції. |
|  | У справі «Кіютін проти Росії» (Kiyutin v. Russia), заява № 2700/10, рішення від 10 березня 2011 р., єсПл, розглядаючи питання, чи був стан здоров’я заявника «іншою ознакою» у розумінні ст. 14 Конвенції, зазначив, зокрема, таке: 56. згідно зі ст. 14 Конвенції забороняються не всі відмінності у поводженні, а лише ті, які ґрунтуються на чітко визначених об’єктивних або особистісних ознаках або на тих, за якими особи або групи осіб відрізняються одна від одної (див. п.п. 61 та 70 рішення суду у складі великої Палати у справі «Карсон та інші проти Сполученого Королівства» (Carson and Others v. the United Kingdom), заява № 42184/05, та п. 56 рішення суду у справі «К’єлдсен, Буск Мадсен і Педерсен проти Данії» (Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Denmark) від 07.12.1976 р., серія A № 23). У цій статті перелічено конкретні підстави дискримінації, до яких входять, зокрема, ознаки статі, раси та власності. Однак перелік, викладений у ст. 14, є примірним та не є вичерпним, що підтверджується вжитим формулюванням «any ground such as» («за будьякою ознакою») (французькою мовою − «notamment» (особливо)) (див. п.  72 рішення суду у справі «Енгель та інші проти Нідерландів» (Engel and Others v. the Netherlands) від 08.06.1976  р., серія A №  22, та п.  70 цитованого вище рішення суду у справі Карсон) та включення до переліку ознак словосполучення «any other status» («за іншою ознакою») (французькою мовою − «toute autre situation» (у будьякій іншій ситуації)). словосполученню «за іншою ознакою» зазвичай надається широке значення (див. п. 70 цитованого вище рішення суду у справі Карсон). Тлумачення таких інших ознак не обмежене характеристиками, які є особистими у тому сенсі, що вони вроджені або внутрішні (див. п.п. 56–58 рішення суду у справі «Кліфт проти Сполу ченого Королівства» (Clift v. the United Kingdom) від 13.07.2010 р., заява № 7205/07). 57. Після з’ясування віл-позитивного статусу заявника ста - ло юридично неможливим надання йому права проживати на території Росії на законних підставах з огляду на законодавче положення, яким обмежувалося надання дозволів на проживання для іноземців, які не могли довести свого вілнегативного статусу. Хоча у ст. 14 Конвенції прямо не зазначається стан здоров’я або будь-який інший медичний стан з-поміж ознак, за якими заборонена дискримінація, суд нещодавно визнав, що інвалідність та різні вади здоров’я підпадають під дію цього положення (див. п.п. 53–56 цитованого вище рішення суду у справі «Глор проти Швейцарії» (Glor v. Switzerland) від 30.04.2009 р., заява № 13444/04, та § 119 цитованого вище рішення суду у справі «G. N. проти Польщі» (G. N. v. Poland) від 19.07.2016 р., заява № 2171/14. суд відзначає позицію Комісії ООН з прав людини, згідно з якою термін «інші ознаки» у нормах, що забороняють дискримінацію у міжнародних юридичних документах, може тлумачитися як такий, що охоплює стан здоров’я, включаючи наявність віл-інфекції (див. п. 29 рішення). цей підхід узгоджується з Рекомендацією 1116 (1989) Парламентської Асамблеї Ради європи, в якій закликано до зміцнення положень про недискримінацію у ст. 14 Конвенції шляхом включення стану здоров’я до ознак, за якими забороняється дискримінація (див. п. 31 рішення), і з Конвенцією ООН про права інвалідів, згідно з якою на держави-учасниці покладено загальну заборону дискримінації за ознакою інвалідності (див. п.  32 рішення). відповідно, суд вважає, що відмінності, які ґрунтуються на стані здоров’я, зокрема при такому захворюванні, як віл, мають входити − або як одна з форм інвалідності, або подібним чином — до поняття «за іншою ознакою» у тексті ст. 14 Конвенції. 58. Отож ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 8 Конвенції підлягають застосуванню до цієї справи. |
|  | У вже згаданій справі «Пічкур проти України», заява № 10441/06, рішення від 7 листопада 2013 р., єсПл, визнавши, що заявник перебував у відносно схожій ситуації з пенсіонерами, які проживали в Україні, щодо самого права на отримання пенсії (п. 51 рішення), далі розглядав, чи може бути виправданою різниця у поводженні, на яку заявник скаржиться. У зв’язку з цим суд зазначає, що органи влади не надали ніякого обґрунтування позбавлення заявника його пенсії лише через те, що він проживав за кордоном. Дійсно, ані рішення Конституційного суду України від 7 жовтня 2009 року не вказує на те, що національні органи наводили відповідні причини для виправдання відмінності у ставленні, на яку заявник скаржився, ані Уряд під час провадження в суді не навів жодних таких обґрунтувань. 53. У цьому контексті суд зазначає, що Уряд не посилався на міркування щодо міжнародного співробітництва з метою обґрунтування поводження з пенсіонерами, які проживають в Україні, в інший спосіб, ніж з тими, які проживають за кордоном. У будь-якому випадку суду не забороняється визначати на підставі Конвенції вищі стандарти, ніж ті, що містяться в інших міжнародних юридичних документах. суд неодноразово повторював, що Конвенція є живим інстру ментом, який повинен тлумачитися «з огляду на умови сьогодення» (див. рішення від 25 квітня 1978 р. у справі «Тайрер проти Сполученого Королівства» (Tyrer v. the United Kingdom), п. 31, серія A № 26). Підвищення мобільності населення, вищі рівні міжнародного співробітництва та інтеграції, а також розвиток банківського обслуговування та інформаційних технологій більше не виправдовують здебільшого технічних обмежень щодо осіб, які отримують соціальні виплати, проживаючи за кордоном, що могли вважатися розумними на початку 1950-х років, коли розроблялася Конвенція мОП 1952 року, яка згадувалася у пункті 26. 54. вищезазначених міркувань суду достатньо для висновку про те, що різниця у поводженні, на яку заявник скаржився, порушувала статтю 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 1 Першого протоколу. |
|  | У справі «Андрле проти Чеської Республіки» (Andrle v. The Chech Republic) від 17 лютого 2011 р., заява № 6268/08, батько двох дітей скаржився, що для чоловіків, які виховують дітей, на відміну від жінок, не передбачено скорочення пенсійного віку. єсПл по - годився, що це правило переслідує законну мету — ком - пенсувати жінкам фактичну нерівність і тяготи, спричинені наявністю особливих історичних умов на теренах колиш - ньої чехословаччини, коли жінки були змушені доглядати дітей, вести домашнє господарство та ще й працювати повний робочий день. за таких умов національні органи пере бувають у кращому становищі, щоб визначити, коли несправедливе ставлення до чоловіків переважає над необ - хідністю виправити пригнічене становище жінок шляхом застосування заходів позитивної дискримінації. 2010  р. уряд чехії здійснив перші важливі кроки для зрівняння пенсійного віку: було скасовано нижчий пенсійний вік для жінок, які мають одну дитину, і підвищено пенсійний вік жінок загалом, незалежно від того, скільки дітей має жінка. Беручи до уваги поступовий характер демографічних змін еволюцію розуміння ґендерних ролей і складність оцінки всієї пенсійної реформи в широкому контексті, не можна критикувати державу за те, що вона реформує свою пенсійну систему поступово, а не запроваджує весь комплекс змін одночасно. за особливих обставин цієї справи підхід національних органів залишатиметься розумним і виправданим доти, доки соціальні й економічні зміни не скасують потребу в особливому ставленні до жінок. Тривалість і обсяг заходів, необхідних для виправлення історичної нерівності, не є очевидно нерозумними, а отже держава не порушила надану їй свободу розсуду в цій сфері. |
|  | У вже згаданому рішенні у справі «D. H. та інші проти Чеської Республіки» (D. H. and Others v. Czech Republic), рішення вП від 13 листопада 2007 року, заява № 57325/00, єсПл зазначив таке. 196. суд нагадує, що відмінність у поводженні є дискримінаційною, якщо «вона не має об’єктивного і розумного обґрунтування», тобто якщо вона не має «законної мети» або відсутнє «розумне співвідношення» між засобами, що використовуються, і метою, яка має бути досягнута (див., поміж багатьох інших джерел, справу «Ларкос проти Кіпру» (Larkos v. Cyprus) [вП], №  29515/95, п.  29, ECHR 1999-I) та справу «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (Stec and Others v. the United Kingdom), п. 51). У разі якщо відмінність у поводженні базується на ознаках раси, кольору шкіри або етнічного походження, поняття об’єктивного і розумного обґрунтування має тлумачитись якомога точніше. 197. У даній справі Уряд намагається пояснити відмінність у поводженні з дітьми ромського та неромського похо - дження необхідністю адаптувати систему освіти до здібностей дітей з особливими потребами в навчанні. На думку уряду, заявники були зараховані до спеціальних шкіл у зв’язку з їхніми особливими освітніми потребами, головним чином, у результаті їхнього низького інтелектуального потенціалу, визначеного за допомогою психологічних тестів у психолого-педагогічних центрах. Після того як центри дали свої рекомендації щодо типу школи, до якої заявники мають бути направлені, остаточне рішення залишалося за батьками, які погодилися з направленням. Тому той аргумент, що заявники направлялися до спеціальних шкіл з причини їхнього етнічного походження, є неспроможним. зі свого боку, заявники категорично заперечують припущення, що непропорційно велику кількість дітей ромського похо - дження у спеціальних школах можна пояснити результатами інтелектуальних тестів або виправдати згодою батьків. 198. суд визнає, що рішення Уряду зберегти систему спеціальних шкіл було продиктоване бажанням знайти рішення для дітей з особливими освітніми потребами. Однак він поділяє занепокоєння інших органів Ради європи, які висловили стурбованість нижчим рівнем навчальної програми, що використовується в цих школах і, зокрема, сегрегацією, яку спричиняє така система. 199. велика Палата відзначає далі, що тести, які використовуються для оцінки здібностей дітей до навчання або їхніх труднощів, викликали суперечки і продовжують залишатися предметом наукових дискусій і досліджень. визнаючи, що оцінка надійності таких тестів не входить до кола її компетенцій, різні фактори у цій справі, проте, приводять велику Палату до висновку, що результати тестів, здійснених на той момент, не можуть являти собою об’єктивне і розумне обґрунтування відповідно до цілей статті 14 Конвенції. 200. Перш за все, сторони не заперечують, що для всіх дітей, які проходили тестування, незалежно від їхнього етнічного походження, використовувались однакові тести. чеські органи влади самі визнали у 1999 році, що «циганські діти з середнім або вище середнього рівнем інтелекту» часто зараховуються до таких шкіл на основі результатів психологічних тестів і що тести були розроблені для представників більшості населення і не беруть до уваги особливостей ромів (див. пункт 66 рішення). У результаті тести і методи, що використовувалися, були переглянуті для забезпечення того, щоб вони більше «не застосовувалися на шкоду ромським дітям» (див. пункт 72 рішення).Крім того, різні незалежні органи висловили сумніви з приводу адекватності тестів. Так, Консультативний комітет з питань Рамкової конвенції про захист національних меншин відзначив, що діти, які не мають розумових вад, часто направляються до цих шкіл «[у зв’язку з] реальними або уявними мовними та культурними відмінностями між ромами і більшістю населення». Комітет також наголосив на тому, що тести мають бути «послідовними, об’єктивними і всеосяжними» (див. пункт 68 рішення). єКРН зазначив, що направлення ромських дітей до спеціальних шкіл для осіб з розумовою відсталістю, як повідомляється, є часто «майже автоматичним» і має бути вивчене з метою забезпечити, аби будь-яке тестування, що здійснюється, було «справедливим» і щоб справжні здібності кожної дитини були «належним чином оцінені» (див. пункти 63–64 рішення). Комісар Ради європи з прав людини зазначив, що ромські діти часто зараховуються до класів для дітей з особливими потребами «без адекватної психологічної та педагогічної оцінки, при цьому реальними критеріями явно є їхнє етнічне похо - дження» (див. пункт 77 рішення). На думку деяких третіх сторін у справі, направлення до спеціальних шкіл за результатами психологічних тестів відбиває расові забобони, що існують у певному суспільстві. 201. суд вважає, що, принаймні, існує ризик, що тести були необ’єктивними і що результати не були проаналізовані з урахуванням специфіки та особливостей ромських дітей, які їх проходили. за цих умов тестування, про яке йдеться, не може бути обґрунтуванням для оспорюваної відмінності у поводженні. 202. Що стосується згоди батьків, суд бере до уваги зауваження Уряду про те, що це було вирішальним фактором, без якого заявники не були б направлені до спеціальних шкіл. У зв’язку з тим, що у цій справі було встановлено існування відмінності у поводженні, така згода означала б погодження з відмінністю у поводженні, навіть якщо вона має дискримінаційний характер, інакше кажучи, відмову від права не піддаватися дискримінації. Однак, відповідно до прецедентної практики суду, відмова від права, гарантованого Конвенцією, — тою мірою, якою така відмова допускається, — повин - на здійснюватись у недвозначній формі і за умови володіння повною інформацією, тобто на основі «інформованої згоди» (див. справу «Пфейфер і Планкль проти Австрії» (Pfeifer and Plankl v. Austria), 25 лютого 1992  р., п.п.  37–38, серія A, № 227) та без примусу (див. справу «Девеер проти Бельгії» (Deweer v. Belgium), 27 лютого 1980 р., п. 51, серія A, № 35). 203. У контексті даної справи суд не є впевненим, що батьки ромських дітей, які належать до знедоленої громади і часто є малоосвіченими, були здатні оцінити всі аспекти ситуації та наслідки надання згоди. Уряд сам визнав, що згода у даному випадку обмежувалася підписом на попередньо заповненому формулярі, який не містив інформації про доступні альтернативи або про відмінності між програмами спеціальних шкіл та звичайних загальноосвітніх шкіл. здається, що державні органи влади не вжили ніяких додаткових заходів для забезпечення того, щоб батьки-роми отримали всю необхідну для прийняття обґрунтованого рішення інформацію або щоб вони були проінформовані про наслідки, які така згода матиме для майбутнього їхніх дітей. Також здається безперечним те, що батьки-роми постали перед дилемою: вибором між звичайними школами, які не враховували соціальних і культурних особливостей їхніх дітей, і в яких їхні діти могли піддаватися ізоляцїї та остракізму, і спеціальними школами, більшість учнів яких були роми. 204. У зв’язку з істотною важливістю заборони расової дискримінації (див. згадані вище справи «Начова та інші проти Болгарії» (Nachova and Others v. Bulgaria), п. 145, та «Тімішев проти Росії» (Timishev v. Russia), п. 56) велика Палата вважає, що, навіть якщо припустити, що умови, викладені у пункті 202 вище, були б задоволені, відмова від права не піддаватися расовій дискримінації не може бути прийнятою, оскільки вона суперечила би важливому суспільному інтересу (див., mutatis mutandis, справу «Хермі проти Італії» (Hermi v. Italy [вП], № 18114/02, п. 73, ECHR 2006-XII)). 205. як убачається з документів, підготовлених єКРН, та з доповіді Комісара з прав людини Ради європи, не лише чеська Республіка зіткнулася з труднощами в організації навчання ромських дітей: інші європейські країни мали подібні проблеми. суд із задоволенням відзначає, що на відміну від деяких країн, чеська Республіка прагне до вирішення цієї проблеми і визнає, що під час своїх спроб домогтися соціальної та освітньої інтеграції груп, які перебувають у несприятливому становищі, як, наприклад, роми, вона вимушена долати численні труднощі у зв’язку з, поміж іншого, культурними особливостями цієї меншини і певним ступе нем ворожості з боку батьків дітей неромського походження. як зазначила Палата у своєму рішенні про прийнятність даної заяви, вибір між єдиною школою для всіх і вузькоспеціалізованими закладами або загальною освітньою структурою зі спеціалізованими класами не є простим. це тягне за собою складний процес балансування між конкуруючими інтересами. Що стосується розробки та планування навчальних програм, то це, головним чином, порушує питання доцільності, вирішення яких не належить до завдань суду (див. справу «Вальсаміс проти Греції» (Valsamis v. Greece), 18 грудня 1996 р., п. 28, збірник постанов та рішень (Reports of Judgments and Decisions) 1996-VI). 206. Однак кожного разу, коли національним органам влади надаються межі розсуду, здатні заважати здійсненню права, що захищається Конвенцією, процедурні гарантії, які має особа, набувають особливого значення при визначенні того, чи не переступила держава-відповідач, запроваджуючи нормативно-правові рамки, наданих їй меж розсуду (див. справу «Баклі проти Сполученого Королівства» (Buckley v. the United Kingdom), 25 вересня 1996 р., п. 76, збірник 1996- IV), та вищезгадану справу «Коннорс проти Сполученого Королівства» (Connors v. the United Kingdom), п. 83). 207. Обставини даної справи свідчать про те, що процедура орієнтації ромських дітей до відповідних навчальних закладів була позбавлена гарантій (див. пункт 28 вище), які могли б забезпечити, щоб при здійсненні свободи розсуду у сфері освіти держава враховувала особливі потреби цих дітей, які належать до уразливого класу суспільства (див., mutatis mutandis, згадані вище справи «Баклі проти Сполученого Королівства» (Buckley v. the United Kingdom), п. 76, та «Коннорс проти Сполученого Королівства» (Connors v. the United Kingdom), п. 84). Крім того, в результаті цієї процедури заявники були зараховані до шкіл для дітей з розумовими вадами, де вони навчалися за програмою нижчого рівня, ніж програма звичайних шкіл, і де вони були ізольовані від учнів, що належали до більшості населення. внаслідок цього вони отримали освіту, яка посилювала їхні труднощі та ставила під загрозу подальший особистий розвиток замість того, щоб допомогти їм у розв’язанні реальних проблем, в інтеграції у звичайну школу та у розвитку навичок, які сприятимуть життю серед більшості населення. Дійсно, Уряд у непрямій формі визнав, що можливості працевлаштування є обмеженішими для учнів спеціальних шкіл. 208. за цих обставин і визнаючи зусилля, що докладаються чеськими органами влади для того, щоб ромські діти отримували шкільну освіту, суд не переконаний, що відмінність у поводженні з ромськими дітьми та дітьми неромського походження була об’єктивно і розумно обґрунтованою і що існувало розумне співвідношення між засобами, які використовувалися, і метою, яку передбачалося досягти. У зв’яз - ку з цим він із цікавістю відзначає, що нове законодавство відміняє спеціальні школи і передбачає навчання дітей з особливими освітніми потребами, зокрема соціально незахищених дітей, у звичайних школах. 209. Нарешті, оскільки було доведено, що відповідні закони, які застосовувалися на той момент, мали непропорційно шкідливі наслідки для громади ромів, суд вважає, що заявники, як члени цієї громади, неминуче страждали від такого дискримінаційного поводження. Таким чином, йому не потрібно розглядати їхні справи окремо. 210. Отже, у даній справі мало місце порушення статті 14 Конвенції в поєднанні зі статтею 2 Протоколу № 1 щодо кожного із заявників. |
|  | У рішенні великої Палати від 22 грудня 2009 року у справі «Сейдич і Фінци проти Боснії і Герцеговини» (Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina), заяви №№ 27996/06 і 34836/06, заявники посилалися на статтю 14 Конвенції, взяту в поєднанні зі статтею 3 Першого протоколу, статтю 3 Першого протоколу, взяту окремо, та статтю 1 Протоколу № 12. «39. суд нагадує, що стаття 14 Конвенції доповнює інші матеріально-правові норми Конвенції та протоколів до неї. вона не має самостійної дії, оскільки застосовується виключно щодо «користування правами та свободами», гарантованими цими нормами. Хоча застосування статті 14 не обов’язково означає наявність порушення цих норм — і цією мірою її дія автономна — можливість її застосування виникає лише тоді, коли факти, які розглядаються, підпадають «під сферу застосування» однієї чи кількох таких норм (див., серед багатьох інших прецедентів, рішення у справі «Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства» (Abdulaziz Cabales and Balkandali v UK) від 28 травня 1985 року, п. 71, серія A, № 94, рішення у справі «Петрович проти Австрії» (Petrovic v. Austria) від 27 берез ня 1998 року, п. 22, Reports 1998-II і рішення у справі «Сахін проти Німеччини» (Şahin v. Germany) [GC], №  30943/96, п.  85, ECHR 2003-VIII). Таким чином, заборона дискримінації, закріплена в статті 14, діє не лише стосовно користування правами та свободами, гарантувати які зобо в’язує кожну державу Конвенція і протоколи до неї. вона поширюється також на ті додаткові права в межах загальної сфери за стосування будь-якої статті Конвенції, забезпечувати які держава вирішила добровільно. цей принцип ґрунтовно роз роблено у практиці суду (див., рішення у справі проти Бельгії «Про певні аспекти законів щодо вживання мов у системі освіти Бельгії» (по суті) (сase «Relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium» v. Belgium (Merits)) від 23 липня 1968 року, п.  9, серія A, № 6; ухвалу у справі «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (Stec and Others v. the United Kingdom) [GC], №№  65731/01 і 65900/01, п.  40, ECHR 2005-X); і рі - шен ня у справі «E. B. проти Франції» (E. B. v. France) [GC], № 43546/02, п. 48, ECHR 2008...). 40. Отже, суд має вирішити, чи підпадають під «сферу застосування» чи «дію» статті 3 Першого протоколу вибори до Палати народів Боснії і Герцеговини. […]41. […] Отже, вибори до Палати народів підпадають під сферу застосування статті 3 Першого протоколу. відповідно, застосовною є і стаття 14, взята в поєднанні зі статтею 3 Першого протоколу. […] 53. суд зазначає, що, тоді як стаття 14 Конвенції забороняє дискримінацію при користуванні «правами та свободами, визнаними в цій Конвенції», стаття 1 Протоколу № 12 поширює гарантії захисту від дискримінації на «будь-яке передбачене законом право». Таким чином, вона встановлює загальну заборону дискримінації. 54. заявники оскаржили конституційні положення, які позбавляють їх права балотуватися на виборах до Президії Боснії і Герцеговини. Отже, незалежно від того, чи підпадають вибори до Президії під дію статті 3 Першого протоколу (див. ухвалу у справі «Бошкоскі проти Колишньої Югославської Республіки Македонії» (Boškoski v. «the former Yugoslav Republic of Macedonia), № 11676/04, ECHR 2004-VI), ця скарга стосується «передбаченого законом права» (див. статті 1.4 і 4.19 виборчого закону 2001 року, наведені в пункті 18 вище) і тому стаття 1 Протоколу № 12 є застосовною. це в суді не заперечувалося. 55. У своїй практиці стосовно статті 14 Конвенції суд послідовно роз’яснює поняття дискримінації. зокрема, він вже чітко визначив, що «дискримінація» має місце тоді, коли з особами поводяться інакше, ніж з іншими в аналогічних ситуаціях без об’єктивних і достатніх на це підстав (див. пункти 42–44 вище і рішення, посилання на які містяться в них). Такий самий термін («дискримінація») використано й у статті 1 Протоколу № 12.  |

# 2.4 Напрями вдосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні

**Напрями удосконаленя правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні**

|  |  |
| --- | --- |
| №з/п | Характеристика напрямів удосконаленя правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні |
|  | «Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України» |
|  | Як і Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», так і Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» покладає обов’язок здійснення позитивних дій на органи державної влади та місцевого самоврядування (стаття 12). Водночас повноваження з підготовки та внесення пропозицій щодо застосування або припинення позитивних дій антидискримінаційним Законом покладені на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (стаття 10), а Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» – на спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (стаття 11), яким на сьогодні є Міністерство соціальної політики України. Обов’язок органів державної влади та місцевого самоврядування випливає й з міжнародних зобов’язань, встановлених цілою низкою міжнародних договорів, які були ратифіковані Україною. Наприклад, частина 2 статті 2 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації передбачає, що «держави-учасниці повинні вживати, коли обставини цього вимагають, спеціальних і конкретних заходів у соціальній, економічній, культурній та інших галузях з метою забезпечення потрібного розвитку і захисту деяких расових груп чи осіб, що до них належать, з тим, щоб гарантувати їм повне і рівне використання прав людини та основних свобод. Такі заходи ні в якому разі не повинні в результаті привести до збереження нерівних чи особливих прав для різних расових груп після досягнення тих цілей, заради яких вони були запроваджені». |
|  | У частині 2 статті 4 Рамкової конвенції про захист національних меншин також вказується, що «сторони зобов’язуються вжити, у разі необхідності, належних заходів з метою досягнення у всіх сферах економічного, соціального, політичного та культурного життя повної та справжньої рівності між особами, які належать до національної меншини, та особами, які належать до більшості населення. У цьому зв’язку, вони належним чином враховують конкретне становище осіб, які належать до національних меншин». Також, у Загальному коментарі № 181 Комітет ООН з прав людини, інтерпретуючи антидискримінаційні положення Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, наголосив на тому, що «принцип рівності іноді вимагає від держав вжити позитивних заходів з метою зменшення або ліквідації обставин, які спричиняють або сприяють дискримінації, яка заборонена Пактом. Наприклад, в державі, де певні обставини унеможливлюють або ускладнюють користування правами для певної частини населення, ця держава має вжити спеціальних заходів для виправлення таких обставин. Ці заходи можуть охоплювати тимчасове надання цій частині населення спеціалізованих преференцій. Допоки такі заходи будуть потрібні для виправлення фактичної дискримінації, вони становитимуть правомірне розрізнення в розумінні Пакту». Аналогічною є й позиція Комітету ООН з економічних, соціальних і гуманітарних прав, який у Загальному коментарі № 162 зазначив: «Самі по собі принципи рівності та недискримінації не завжди достатні для забезпечення справжньої рівності. Іноді може виникнути необхідність для прийняття тимчасових спеціальних заходів, щоб особи або групи осіб, які знаходяться в несприятливому стані, мали такий самий рівень життя, як інші». Водночас вже в Загальному коментарі № 203 Комітет відзначив, що «За певних обставин на державах-учасницях лежить обов’язок вжити спеціальних заходів для зменшення або ліквідації обставин, що підтримують дискримінацію». При цьому незважаючи на те, що Загальні коментарі Комітетів ООН носять фактично рекомендаційний характер, випадки накладання цими міжнародними інституціями позитивних зобов’язань щодо імплементації позитивних дій на держави для забезпечення реальної рівності дискримінованих соціальних груп (зокрема жінок та ін.) непоодинокі. |
|  | Провадження просвітницької діяльності з питань запобігання та протидії дискримінації Просвітницьку діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування умовно можна розділити на кілька видів: 1. Навчання власних працівників дотримання принципів рівності та недискримінації; 2. Просвітництво цільової аудиторії/споживачів послуг та членів громади. Виходячи зі свого обов’язку не дискримінувати та дотримуватися принципу рівності у своїй роботі, та враховуючи, що Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» все ще є досить новим, працівники органів державної влади та місцевого самоврядування потребують спеціалізованого навчання. Важливим тут є розуміння того, що запобігання дискримінації є навіть важливішим за протидію їй, адже простіше не скоювати порушення прав людини, аніж потім його виправляти.Освіта – це процес навчання, просвітництво – це процес отримання нової інформації. Просвітництво – це ознайомлення з базовими, основними принципами/засадами в тій чи іншій сфері. Як правило, просвітництво є неформальним способом донесення нових знань та/чи інформації. Просвітництво орієнтоване на «непідготовлену» аудиторію. Просвітництво також зазвичай передбачає широку та різноманітну аудиторію. |
|  | Попри те, що тема рівності та недискримінації є досить новою для України, в світі, а зокрема в Європі, існує вже досить багато напрацювань та практик у цій сфері. Зрозуміло, що самостійно та одразу органам державної влади та місцевого самоврядування досить важко охопити всі сфери та повноцінно забезпечити дотримання принципів недискримінації та рівності в своїй роботі. Але тут на допомогу можуть прийти інші інституції. Так, повноваження сприяти науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації можна розшифрувати як заохочення до співпраці з науковими та дослідницькими інституціями для пошуку/розробки оптимальних інструментів для подолання проблеми дискримінації. Тут мова може йти як про вивчення закордонного досвіду та його адаптації до використання в Україні на місцевому та національному рівнях, так і про розробку нових унікальних інструментів. Одним із таких інструментів можуть стати дослідження для оцінки масштабу дискримінації з подальшою розробкою механізмів її подолання для кожної окремої сфери та/чи групи. Такі дослідження можуть замовлятися органами державної влади та місцевого самоврядування в наукових інституціях, а можуть бути спільними проектами з громадськими організаціями. Іншим варіантом використання наукових розробок для оптимізації роботи із запобігання та протидії дискримінації може бути розробка системи подання, обліку та аналізу індивідуальних скарг для того чи іншого органу державної влади чи місцевого самоврядування. Після апробації інструментарію та у разі його успішного застосування, такий приклад може стати взірцем для органів державної влади та місцевого самоврядування в інших регіонах та підставою до звернення до державних органів виконавчої влади із пропозицією узагальнити практику та застосувати інструментарій в інших регіонах. |
|  | Громадські організації, особливо ті, що представляють окремі дискриміновані групи та надають їм послуги, мають безпосередній контакт із громадами та отримують від них інформацію про різні порушення прав людини. Окремі громадські організації, в залежності від характеру своєї діяльності, проводять моніторинг порушення прав людини щодо окремих видів прав, щодо тієї чи іншої групи, або щодо певних сфер суспільного життя. Відповідно, співпрацюючи з такими громадськими організаціями, органи державної влади та місцевого самоврядування можуть отримувати інформацію про випадки дискримінації «з перших рук». Також, варто було б використовувати потенціал, ресурс і знання громадських організацій для того, щоб правильно скласти карту проблем та потреб громади (чи певної дискримінованої групи) та визначити ті галузі/сфери, в яких члени громади вже стикалися із дискримінацією. Це допоможе подальшому плануванню заходів із запобігання дискримінації. Наприклад, інформацію про потреби/труднощі окремих громад можна збирати як використовуючи метод фокус-груп та/ чи інтерв’ю, так і проводячи анкетування безпосередньо в місцях надання послуг або через вебресурси органів державної влади та місцевого самоврядування. Отримавши та разом проаналізувавши інформацію в рамках робочої групи, органи влади, громадські організації та члени громади можуть розробити план конкретних заходів, що саме потрібно зробити, щоб покращити ситуацію. |
|  | Співпраця з громадськими об’єднаннями щодо запобігання та протидії дискримінації є вкрай вигідною для органів державної влади та місцевого самоврядування з кількох причин. По-перше, вона дозволяє залучати той вузькопрофільний експертний потенціал, якого може бракувати відповідним працівникам державних органів. Окрім цього, якщо мова йде про спільну роботу з організаціями, які представляють конкретні вразливі групи, зокрема закриті або напівзакриті, як-то роми, біженці, та інші, то співпраця також дозволяє отримати доступ до таких цільових груп, а відповідно – отримати можливість для кращого визначення їхніх потреб та проблем. По-друге, співпраця з громадськими організаціями – це також можливість компенсувати брак як людських, так і фінансових ресурсів, який часто є значною перепоною для органів державної влади та місцевого самоврядування для приділення повноцінної уваги питанням запобігання та протидії дискримінації. Варто пам’ятати, що залучення громадянського суспільства до роботи також дозволяє залучити додаткове фінансування на свої ініціативи, адже багато громадських організацій отримують кошти від донорських установ на проведення навчання з прав людини, роботу із громадами, інформаційні кампанії, тощо. |
|  | Провести оцінку внутрішньої нормативної бази та виявити підзаконні акти, які можуть призвести до прямої чи непрямої дискримінації. Якщо виправлення цих документів лежить в межах компетенції органів державної влади та/чи місцевого самоврядування – виправити, якщо ні, зробити відповідний запит до уповноваженого органу виконавчої влади зі своїми рекомендаціями та пропозиціями. 2. Провести аналіз потреб дискримінованих осіб/груп осіб в своєму регіоні/місті та визначити, чи є потреба у вдосконаленні законодавчого забезпечення дотримання принципу рівності, чи всі дії та сфери можуть охоплюватися в рамках існуючого законодавства. Якщо є потреба у змінах законодавства/нормативних актів – подати пропозиції до відповідного органу виконавчої влади, та/або – розробити власний місцевий план вирішення проблеми. 3. Створити систему збору та обліку скарг та провести аналіз індивідуальних скарг від членів громади. Проаналізувати звіти громадських організацій, перевірити чи причиною скарг та/або повідомлень про випадки дискримінації є недоліки законодавства (включаючи нормативну базу та внутрішні розпорядження) чи його неналежне виконання. У випадку потреби зміни законодавства – подати пропозиції до центральних органів виконавчої влади. Для оцінки масштабів проблеми дискримінації, виявлення тих ситуацій та причин, з яких вони відбуваються, органам державної влади та місцевого самоврядування доцільно розпочати або ж поглибити співпрацю з місцевими представниками громадянського суспільства, які не тільки мають інформацію про порушення прав людини з перших рук, але й можуть стати ресурсним партнером для пошуку шляхів налагодження діалогу з громадами та дотримання принципу рівності. |
|  | позитивні дії зосереджуються переважно на: Ліквідації негативних наслідків, до яких призвела системна дискримінація певних груп осіб в минулому, зокрема через подолання тих перешкод, які унеможливлюють реалізацію дискримінованими групами своїх прав і свобод у різних сферах соціального життя на рівних з іншими підставах; Забезпеченні компенсації особам, які належать до дискримінованих груп, за системну дискримінацію в минулому та її наслідки; Запровадженні позитивних і активних кроків, спрямованих на зміну тих соціальних практик, які передбачають елементи соціального виключення та/чи дискримінації; досягненні паритетного представництва представників різних соціальних груп в усіх сферах економічного, політичного, громадського і культурного життя суспільства. |
|  | Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, зокрема в частині 4 статті 1, також встановлює, що «вжиття спеціальних заходів з виключною метою забезпечення належного прогресу деяких расових або етнічних груп чи окремих осіб, що потребують захисту, який може виявитися необхідним для того, щоб забезпечити таким групам чи особам рівне використання і здійснення прав людини та основних свобод, не розглядається як расова дискримінація за умови, однак, що такі заходи не ведуть до збереження особливих прав для різних расових груп і що їх не буде залишено в силі після досягнення тих цілей, заради яких вони були запроваджені. |
|  | Позитивні дії повинні: 1. Переслідувати правомірну, об’єктивно обґрунтовану, чітко визначену мету у сфері запобігання та протидії дискримінації; 2. Бути спрямованими на вирішення проблеми конкретної групи, чітко визначеної на підставі аналізу потреб та шляхом консультацій з представниками відповідної групи; 3. Застосовуватися до конкретної галузі або сфери правовідносин; 4. Відповідати принципу пропорційності щодо а) конкретної проблеми, яку позитивні дії мають на меті вирішити, б) реалізації іншими групами осіб, на які позитивні дії не поширюються, своїх прав і свобод; 5. Запроваджуватися на обмежений строк та припинятися після досягнення поставленої мети; 6. Не створювати особливих прав або надавати необґрунтовані переваги групам осіб |

# ВИСНОВКИ

В процесi комплексного дослідження формування, сучасного стану та можливостей вдосконалення правових стандартів еміграційної політики України, проведеного в межax квaлiфiкaцiйної роботи, нa основi розкриття загальноправових закономірностей виникнення, функціонування і розвитку умов та діяльності з усунення викликів, передумов та вірогідностей належної реалізації прав, теоретичного осмислення ряду нaуковиx прaць у релевантних галузях наукових достовірних знань, обгрунтовано та сформульовaно низку висновкiв, пропозицiй тa рекомендaцiй, спрямовaниx нa попередження порушень прав еммігрантів iз використaнням нaлежниx прaвовиx зaсобiв та відповідно до ідеї верховенства права.

1. Право захисту від дискримінації покликане забезпечити кожному рівні та чесні умови доступу до можливостей, які пропонує суспільство, а саме: 1) однакове ставлення до осіб, що перебувають в однакових умовах; 2) різне ставлення до осіб, що перебувають у різних ситуаціях. Ставлення повинно відрізнятися настільки, наскільки це необхідно, щоб дати їм змогу користуватися конкретними можливостями на однакових умовах з іншими.

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

Ознаки дискримінації: 1) наявність обмеження у правах чи свободах – їньому визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами (несприятливе ставлення); 2)  обмеження здійснюється за певною ознакою – перелік не є вичерпним; 3) ознака може бути дійсною чи припускатися; 4) обмеження у правах і свободах має будь-яку з форм, встановлених законом; 5) обмеження не має правомірної, об’єктивної мети; 6) обмеження не має об’єктивного і розумного обґрунтування.

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».

2. Дискримінація відбувається за різними підставами – ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Види: пряма й опосердкована; позитивна (надання пільг) й негативна (накладення обмежень); раціональні (мають підстави в історії) й тимчасові (ситуативні, емоційні); прихована й очевидна; потенційна та наявна; за сферою суспільних відносин; за територією поширення (вся територія країни, окремий регіон, прошарок населення та ін.).

Отже, дискримінація заборонена за такими ознаками: раса, колір шкіри, політичні переконання, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, соціальне походження, громадянство, сімейний стан, майновий стан, місце проживання, мова або інші ознаки.

3. Особливістю виконання позитивних обов’язків державою є забезпечення вирівнювання можливостей певних категорій осіб відповідно до засад поваги до гідності особи, гарантій рівності, соціальної справедливості. Для цього використовується арсенал соціальної правової держави, яка покликана забезпечити вільний розвиток індивіда у демократичному суспільстві за допомогою адекватних засобів, що становлять позитивну дискримінацію, спрямовану на захист слабкішого з метою забезпечення балансу інтересів у неоднорідному суспільстві та вільного розвитку індивіда.

Обґрунтованість дискримінації зумовлена функціями держави із забезпечення громадського миру та балансу інтересів у неоднорідному суспільстві. Забезпечення рівності можливостей у розвитку особи як вільного індивіда та недопущення дискримінації зумовлює накладення на державу зобов’язань, які прийнято називати позитивними обов’язками. Такі обов’язки держави випливають, насамперед, із вимоги забезпечення безпеки індивіда, гарантій правової певності у здійсненні особою конкретних прав і свобод. Без здійснення позитивних обов’язків державою реалізація певної групи прав людини ускладнюється або носії цих прав, як правило, соціальних, культурних та прав меншин, зіштовхуються із такими перепонами у їх здійсненні, що такі права набувають теоретичного чи ілюзорного характеру. Як правило, не лише законодавчі заходи, але й адміністративна та судова практика є вирішальними для належного виконання державою обов’язків щодо заборони дискримінації.

4. Через диференціацію правозастосування на підставі принципу верховенства права відбувається практичне втілення змістовнх критеріїв принципу рівності, а саме: а) диференціації правового регулювання та б) вчинення позитивних дій держави, спрямованих на вирівнювання положення (стверджувальні дії держави, позитивна дискримінація). Вони стосуються якості правового регулювання, тобто змісту законодавства та практики правозастосування. Формальне розуміння принципу рівності включає в себе рівність перед законом і рівність у правових відносинах. Принцип рівності – це ідея, що виражається в таких основних положеннях: установлення й застосування єдиних правових засобів, що становлять основу механізму правового регулювання, тобто норм права, юридичних фактів, актів реалізації прав і обов’язків для всіх учасників суспільних відносин; передбачення системи винятків із загального режиму правового регулювання для окремих учасників суспільних відносин; передбачення системи організаційних засобів, необхідних для реалізації прав і обов’язків учасників суспільних відносин; забезпечення рівності прав і обов’язків учасників суспільних відносин, у тому числі конституційних прав і обов’язків.

Високий рівень реалізації принципу недискримінації в юридичних практиках і інституціях є основним показником, що свідчить про реальну наявність у конкретній правовій системі справедливого балансу між вимогами формальної та юридичної рівності, про які ми говорили на початку цього питання.

5. За рішеннями ЄСПЛ особливо важлива форма протидії дискримінації стосується розслідування насильницьких злочинів, які вчинені через расистський мотив і встановити, чи відігравали будь-яку роль у події національна ворожнеча або упередження. Його невиконання та однакове ставлення до випадків насильства й жорстокості, що мають расистське підґрунтя, і до подібних випадків, що такого підґрунтя не мають, означає потурання специфічному характеру вчинків, які є особливо руйнівними для основоположних прав.

Інтегруючись до ЄС, для України зростає практичне значення європейської системи антидискримінаційного права – складається з багатьох різноманітних компонентів рішень ЄСПЛ та нормативно-правових актів органів публічної влади ЄС. Його суть полягає в тому, що за необхідності можна безпосередньо посилатися на антидискримінаційні інструменти і судову практику перед національними судами та органами влади.

Серед напрямів вдосконалення правового регулювання протидії дискримінації у професійній правовій сфері в Україні викоремлюємо наступні: 1) розробка загальнодержавної урядової стратегії щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні, яка, серед іншого, чітко визначатиме органи державної влади, відповідальні за її виконання, міститиме індикатори результативності тощо; 2) проведення аналізу проблем/потреб дискримінованих груп в різних сферах суспільного життя та визначення на його підставі пріоритетних напрямів діяльності із запобігання та/ або протидії дискримінації; 3) здійснення аналізу нормативно-правової бази на предмет виявлення положень і норм, що можуть призвести до дискримінації; 4) розробка детальних і реалістичних місцевий програм і планів заходів щодо запобігання та протидії дискримінації, зокрема на основі загальнодержавної стратегії та проведеного аналізу проблем і потреб; 5) посилення співпраці з громадськими об’єднаннями й активне консультування та залучення представників дискримінованих груп до розробки зазначених стратегій та планів заходів із запобігання та протидії дискримінації.

# ПЕРЕЛIК ВИКОРИСТAНИX ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне судочинство України: теорія та практика: монографія. Кол. авт.; заг. ред. О.М. Нечитайла. К.: ВАІТЕ, 2015. 288 с.
2. Алексеев С. С. Теория права. М. : Изд-во БЕК, 1995. 320 с.
3. Анохин П. К. Философские аспекты теории функциональных систем : избранные труды. М. : Наука, 1978. 400 с.
4. Аракелян М. Р. Сравнительная адвокатура: курс лекцій. Одесса: Юридическаялитература, 2009. 240 с.
5. Аракелян М. Р. Правозахисна діяльність адвокатури: теоретико-правовий ракурс : монографія. Одеса : Фенікс, 2018. 386 с.
6. Асатиани Д. В. О содержание принципа равенства в юридической процедурею Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. 2011. № 2. С. 175–180.
7. Бачинин В. А. Антропосоциологические проблемы права: методология и эмпирия. Правоведение. 2001. № 3. С. 27–39.
8. Бердяев Н. А. Философия неравенства. М. : ИМА-пресс, 1990. 275 с.
9. Бєлоусов Ю. Л. Злочини на ґрунті ненависті. Львів, 2011. 523 с.
10. Бочелюк В. Й. Психологія людини з обмеженими можливостями. К. : Центр учб. л-ри, 2011. 264 с.
11. Букреев В. И., Римская И. Н. Этика права. От истоков этики права к мировоззрению : учеб. пособ. М. : Юрайт, 1999. 336 с.
12. Васильева Т. А. Специфика дискриминации по признаку возраста и правовых механизмов ее предотвращения. Защита личности от дискриминации по признаку возраста : сб. док. / сост. и ред. Т. Васильева. М. : Новая юстиция, 2010. С. 7–12.
13. Вашанова О. В. Роль Европейского суда по правам человека в развитии принципа недискриминации. Юристмеждународник. 2004. № 2. С. 32–44. 25.
14. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник для тренерів. Міжнародна організація праці. 2010. 66 с.
15. Гойман В. И. Действие права. Методологический анализ. М., 1992. 180 с.
16. Губин В. Ф. Расовая дискриминация: реакционная сущность и международная противоправность. М. : Наука, 1979. 197 с.
17. Гудима Д. А. Права людини: антрополого-методологічні засади дослідження. 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.
18. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статті: деякі загальнотеоретичні аспекти. Вісник Академії правових наук України. 2005. № 3 (42). С. 219–226.
19. Демидов А. И. О методологической ситуации в правоведении / А. И. Демидов // Правоведение. 2001. № 6. С. 14–22.
20. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сборник. М., 2008. 272 с. 175
21. 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. URL : http://collections.infocollections.org/ukedu/ru/d/Js3222r/7.html.
22. Жалій Т. В. Юридичне закріплення принципу рівності прав чоловіків та жінок в національному законодавстві України. Порівняльно-аналітичне право. 2013. № 3-1. URL : http://www.pap.in.ua/3- 1\_2013/2/Zhalii%20T.V..pdf.
23. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\_015.
24. Закураева Л. Б. Взаимосвязь социальной справедливости и дискриминации в современной России : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Ростов-на/Д., 2013. 32 с.
25. Защита личности от дискриминации: хрестоматия : в 3 т. С. С. Дикман. М. : Новая юстиция : ЮРИКС, 2009. Т. 1. 424 с.
26. Исаева Е. А. Антидискриминационное законодательство: этапы становление и современниые тенденции развития. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. 2013. № 3. С. 82–85.
27. Исаева Е. А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика по опыту США : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Ярославль, 2008. 233 с.
28. История политических и правовых учений. Под общ. ред. B. C. Нерсесянца. М. : Изд. группа НОРМА–ИНФРА. М., 1998. 736 с.
29. Каменкова Л. Позитивная дискриминация: понятие, содержание, эволюция. Журнал Международного права и международных отношений. 2006. № 2. С. 3–7.
30. Карташкин В. А. Международная защита и гуманитарная интервенция. Права человека и международные отношения. M., 1994. С. 93–98.
31. Кобликов А. С. Юридическая этика : учебник. М.: НОРМА ИНФА-М, 2000. 373 с.
32. Козюк М. Н. Правовое равенство в механизме правового регулирования. Волгоград : ВЮИ МВД России, 1998. 92 с.
33. Колодий А. Ф. Социальная справедливость и ее проявление через отношения равенства и неравенства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 09.00.02. М., 1992. 25 с.
34. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111 : станом на 24 червня 1975 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\_161.
35. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 р. № 100 : станом на 29 червня 1951 р. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_002.
36. 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. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_010>.
37. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_004.
38. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_207.
39. Конвенція про права інвалідів від 13 грудня 2006 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_g71/conv.
40. Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_161.
41. Конвенція про статус апатридів від 28 вересня 1954 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_232>.
42. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80.
43. Коршунова Е. Н. Дискриминация граждан в капиталистических странах. М., 1973. 214 с.
44. Котоманова О. В. Гендерная дискриминация в сфере труда. Вестник Бурятского государственного университета. 2010. № 5. С. 274–281.
45. Лушникова А. М. Отрицательная дифференциация и положительная дискриминация в трудовых отношениях: соотношение понятий. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. 2010. № 2. С. 18–23.
46. Мальцев Г. В. Иллюзии равноправия. Правовое неравенство в мире капитала. М. : Мысль, 1982. 276 с.
47. Марченко М. Н. Проблемы общей теории государства и права : учеб. в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. Т. 1 : Государство. 656 с.
48. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2006. 31 с.
49. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21 грудня 1965 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_105.
50. Міжнародний пакт про громадянські та політичні прав від 16 грудня 1966 р. URL : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\_043.
51. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. : URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_042.
52. Мор Т. Утопия. Утопический социализм: хрестоматия. Под общ. ред. А. И. Володина. М., 1982. 512 с.
53. Общетеоретическая юриспруденція: учебный курс: учебник. Под ред. Ю. Н. Оборотова. О. : Фенікс, 2011. 436 с.
54. Панченко В. Ю. Юридическая помощь (вопросы общей теории) : монография. Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2011. 279 с.
55. Пашук Т. І. Державно-юридичний захист прав людини: поняття та ознаки. Бюл. М-ва юстиції України. 2004. № 11. С. 32-47.
56. Погребняк C. П. Закріплення основоположних принципів права в Конституції України. Загальні проблеми правової науки : вісник. 2009. № 3. С. 31–39.
57. Погребняк С. П. Втілення принципу рівності в юридичних актах. Вісник Академії правових наук України. 2006. № 3 (46). 2006. С. 8–20.
58. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика) : моногр. Х. : Право, 2008. 240 с.
59. Посібник з європейського антидискримінаційного права. К. : ТзОВ «К.І.С.», 2013. 196 с.
60. Права человека : учеб. для вуз. / отв. ред. Е. А. Лукашева. М., Инфра-М, 1999. 560 с.
61. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Владивосток, 2002. 209 c.
62. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
63. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. Вид. 9, зі змін. Львів : Край, 2007. 192 с.
64. Равлинко З. П. Особенности осуществления запрета дискриминации в правовой системе Украины. Legea si Viata : междунар. науч.-практ. правовой журн. 2014. № 11. С. 91–94.
65. Равлінко З. П. Теоретико-філософські засади становлення поняття дискримінації та її заборони. Митна справа. 2015. № 2 (2.2). С. 37–42.
66. Равлінко З. П. Керівні положення про заборону дискримінації в правовій системі України у світлі практики Європейського суду з прав людини. Порівняльно-аналітичне право. 2014. № 5 С. 41–44.
67. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо літніх працівників № 162 від 23 червня 1980 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\_089/conv.
68. Репетева О. Е. Некоторые проблемы ответственности за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Юридические науки. 2010. № 2. С. 137–139. 170.
69. Робертсон Дж. Злочини проти людства: боротьба за правосуддя в усьому світ; пер. з англ. Г. Є. Краснокутського ; наук. ред. М. О. Баймуратов. Одеса : АО БФХВА, 2006. 628 с.
70. Романова А. С. Моральна природа права. Митна справа. № 3. 2012. С. 256–267.
71. Сабитов Р. А. Юридическая квалификация дискриминации. Юридическая наука и правоохранительная практика. 2012. № 1. С. 71–80.
72. Сірант М. М. Європейський досвід вирішення проблем біженців. Митна справа. 2003. № 3. С. 80–86.
73. Смирнова В. А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализации в трудовых отношениях. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сб. М., 2008. С. 90–121.
74. Статут Організації Об’єднаних Націй та Статут Міжнародного суду від 26 червня 1945 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_010.
75. Степанов Ю. С. Константы. Словарь русской культуры. Опыт исследований. М.: Школа «Языки русской культуры», 1997. 824 с.
76. Стовба А. В. Правовая ситуация как источник бытия права : монография. Х. : ЧП-ль Лисяк Л. С., 2006. 176 с.
77. Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Н. Новгород, 2007. 185 с.
78. Сурилов А. В. Теория государства и права : учеб. пособие. Киев ; Одесса, 1989. 439 с. 209.
79. Тилежинский Е. В. Равенство как правовая категория : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Самара, 2006. 229 с.
80. Фулей Т. І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. К., 2003. 16 с.
81. Футей Б. Становлення правової держави в Україні : 1991-2011. К. : Юрінком Інтер, 2011. 456 с.
82. Хазова А. О. Дискриминация по признаку пола (гендерная дискриминация). Защита личности от дискриминации : в 3 т. М. : Новая юстиция, 2006. Т. 3. С. 210–293.
83. Хаустова М. Г. Тенденции развития права в условиях глобализации. Проблемы законности. 2013. № 124. С. 3–15.
84. Цимбалюк М. М. Формування правосвідомості громадян у процесі розбудови громадянського суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.12. К., 2004. 17 с.
85. Явич Л. С. Сущность права. Ленинград : Изд. Ленинградского ун-та, 1985. 207 с.
86. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. Право України. 2000. № 7. С. 53–55. 239.
87. [Cane](http://www.google.com.ua/search?hl=ru&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Peter+Cane%22) Р. Administrative Law : fifth edition. NY: Oxford University Press, 2011. 452 р.