

МІЖНАРОДНІ АКТИ ЯК СКЛАДНИК СИСТЕМИ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

INTERNATIONAL ACTS AS A COMPONENT OF THE SYSTEM OF ANTI-DISCRIMINATION LEGISLATION OF UKRAINE

Рябовол Л.Т., д.пед.н., професор,
професор кафедри державно-правових дисциплін та адміністративного права
Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка

Проведення дослідження, результати якого викладено в статті, зумовлено тим, що дискримінація – одна з гострих проблем, які постали перед усіма країнами світу, в тому числі Україною, в контексті забезпечення прав та свобод людини. Необхідним є вдосконалення вітчизняного антидискримінаційного законодавства з урахуванням міжнародного, в тому числі європейського, досвіду. Мета статті – на основі комплексного підходу визначити, які міжнародні акти є складником системи антидискримінаційного законодавства України та яку роль вони відіграють у врегулюванні відповідних відносин. Антидискримінаційне законодавство України у статті визначено як систематизовану сукупність (систему) актів різного правового характеру – вітчизняних нормативно-правових актів різної юридичної сили (Конституція України, Закони України, підзаконні акти) та міжнародних документів, ратифікованих Україною. Останні розглянуто як узгоджений комплекс, в якому виокремлено: документи ООН (Загальна декларація прав людини, Конвенції, Хартії); акти Ради Європи (ЄКПЛ та Протокол № 12 до неї, інші Конвенції); акти Європейського Союзу (антидискримінаційні директиви). Встановлено, що в актах ООН, зокрема Декларації, термін «дискримінація» застосовується на різних рівнях: загальному; рівні окремих прав; рівні окремих прав і визначених категорій осіб. Підтримано позицію, що ЄКПЛ як джерело антидискримінаційного законодавства має недоліки, зокрема не містить визначення поняття дискримінації та загальної заборони дискримінації. Встановлено, що цю прогалину заповнено в Протоколі № 12 до ЄКПЛ. Підтверджено, що особливе місце в комплексі міжнародних актів як джерел антидискримінаційного законодавства посідає практика ЄСПЛ, урахування якої є обов'язковим для національних судів у процесі розгляду справ відповідної категорії. Акти ООН та європейське антидискримінаційне право в сукупності є підґрунтям для формування вітчизняної системи антидискримінаційного законодавства, визначають вектор її подальшого розвитку й удосконалення. Перспективним у напрямі дослідження є аналіз вітчизняних нормативно-правових актів як складника системи антидискримінаційного законодавства України.

Ключові слова: ООН, Рада Європи, Європейський Союз, конвенція, стандарти, права і свободи людини, дискримінація, принцип недискримінації.

The research, the results of which are presented in the article, is due to the fact that discrimination is one of the acute problems facing all countries of the world, including Ukraine, in the context of ensuring human rights and freedoms. It is necessary to improve domestic anti-discrimination legislation taking into account international, including European, experience. The purpose of the article is to determine, on the basis of a comprehensive approach, which international acts are part of the system of anti-discrimination legislation of Ukraine, and what role they play in the settlement of relevant relations. The article defines anti-discrimination legislation of Ukraine as a system of acts of different legal nature – domestic regulations of different legal force (Constitution of Ukraine, Laws of Ukraine, bylaws) and international documents ratified by Ukraine. The latter are considered as an agreed complex, which highlights: UN documents (Universal Declaration of Human Rights, Convention, Charter); acts of the Council of Europe (ECHR and Protocol № 12, other Conventions); acts of the European Union (anti-discrimination directives). It is established that in UN acts, in particular the Declaration, the term "discrimination" is used at different levels: general; levels of individual rights; levels of individual rights and certain categories of persons. The supported position that the ECHR as a source of anti-discrimination legislation has shortcomings, in particular, does not contain a definition of discrimination and a general prohibition of discrimination. It is established that this gap is filled in Protocol № 12 to the ECHR. It has been confirmed that a special place in the complex of international acts as a source of anti-discrimination legislation is occupied by the case law of the European Court of Human Rights, which is mandatory for national courts in the consideration of cases of this category. UN acts and European anti-discrimination law together are the basis for the formation of the domestic system of anti-discrimination legislation, determine the vector of its further development and improvement. Promising in the direction of the study is the analysis of domestic regulations as part of the system of anti-discrimination legislation of Ukraine.

Key words: United Nations, Council of Europe, European Union, declaration, convention, standards, human rights and freedoms, discrimination, principle of non-discrimination.

Постановка проблеми. Одним з основних напрямів функціонування сучасної демократичної, соціальної, правової держави є ефективна діяльність у галузі забезпечення прав та свобод людини, налагодження дієвих механізмів їх реалізації та захисту. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної та екологічної криз, реформування державного управління, забезпечення прав та свобод людини залишається головним обов'язком держави та визначає зміст і спрямованість її діяльності, як акцентовано в Національній Стратегії у сфері прав людини (далі – Стратегія). Забезпечення пріоритетності прав і свобод людини позиціонується в цьому документі як визначальний чинник формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування, ведення господарської діяльності [18].

Однією з гострих проблем, які постали перед усіма країнами світу в контексті забезпечення прав та свобод людини, є дискримінація. Не втрачає вона своєї актуальності і в Україні. Як справедливо зазначає З.П. Равлінко,

дискримінація найбільш яскраво проявляється в тих відносинах, де сторони фактично нерівні: трудових, адміністративно-правових відносинах між особами та органами державної виконавчої влади тощо [20, с. 92]. Факти дискримінації, як вказує Т. Фулей, оточують нас у повсякденному та професійному житті, приватній та публічній сферах, проте багато людей їх не помічають, отже, не кваліфікують як такі [14, с. 5]. Вирішення цієї проблеми вимагає застосування результативних заходів і засобів запобігання і протидії дискримінації, дієвого антидискримінаційного законодавства. Наразі не можна не погодитися із твердженням С. Ковбасюка, що саме недосконалість/недієвість антидискримінаційного законодавства – одна з перешкод на шляху європейської інтеграції України [7, с. 259]. У згаданій вище Стратегії його недосконалість віднесено до переліку проблем, нагальне вирішення яких є умовою ефективного запобігання та протидії дискримінації. До відповідних завдань у документі віднесено забезпечення комплексності такого законодавства з урахуванням найкращого міжнародного, в тому числі європей-

ського, досвіду та реальних викликів у сфері прав і свобод людини в Україні, а в його основу, крім інших, мають бути покладені засновані на правах людини та антидискримінаційний підходи [18].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Антидискримінаційне законодавство, в тому числі міжнародні та національні акти, а також відповідна практика Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) досліджувалися вітчизняними вченими з позицій різних юридичних наук – загальнотеоретичної юриспруденції, міжнародного, конституційного, трудового, адміністративного, кримінального права. У доступних нам наукових працях відповідний аналіз проведено в контексті вивчення сутності принципу недискримінації, зокрема, йдеться про праці О.М. Бачинської (співвідношення принципів недискримінації та рівності у праві), О.Р. Дашковської (міжнародні механізми забезпечення принципу недискримінації), Н.В. Дрьоміної-Волок, О.З. Панкевича (принцип недискримінації у практиці ЄСПЛ), О.С. Калмикової (правова природа принципу недискримінації), Р.Я. Мандель (українське законодавство щодо закріплення принципу недискримінації), Л.О. Нікітенко (принцип недискримінації за ознакою місця проживання) та ін. На наш погляд, дослідження вітчизняного антидискримінаційного законодавства вимагає реалізації системного підходу, чим і зумовлені тема і мета нашої статті.

Мета статті – реалізуючи комплексний підхід до дослідження вітчизняного антидискримінаційного законодавства, визначити, які міжнародні акти є компонентом відповідної системи законодавства, та яку роль вони відіграють у врегулюванні відповідних відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Передусім слід вказати на те, що ми розуміємо під системою антидискримінаційного законодавства. Зазначимо, що питання системи законодавства в певних сферах уже були предметом наших досліджень. Так, систему законодавства про наукову і науково-технічну діяльність нами розглянуто як цілісну, ієрархічну сукупність взаємоузгоджених і таких, що доповнюють і розвивають положення одне одного, нормативно-правових актів – Конституції України, Законів України, підзаконних актів, міжнародних і регіональних актів та міжнародних договорів України [22, с. 4]; систему законодавства про правову освіту населення України – як систематизовану сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, складниками якої є: Конституція України, Закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні та регіональні акти [23, с. 38]. Вважаємо, що до дослідження антидискримінаційного законодавства доцільно реалізувати аналогічний підхід і розглядати його як систематизовану сукупність вітчизняних нормативно-правових актів різної юридичної сили, а також міжнародних, у тому числі європейських, документів, ратифікованих Україною, адже відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [11], а згідно зі ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України», міжнародним договором України є документ, укладений в письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом; міжнародним є договір України незалежно від того, міститься він в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, а також від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [17].

Насамперед звернемося до Конституції України. Визначальною в контексті нашого дослідження є конституційна засада, закріплена в ст. 3 Основного Закону, згідно з якою «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини

та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави». Особливе значення мають і такі конституційні приписи: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21); «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» (ст. 24) [11]. У Конституції України не використовується термін «дискримінація», однак прямо вказується на недопустимість привілеїв та обмежень. Наведені конституційні положення відповідають міжнародним актам у сфері прав людини, в тому числі щодо забезпечення рівності.

Звернемося до міжнародного законодавства, передусім до Загальної декларації прав людини (далі – Декларація) – документа, який є осередком формування системи міжнародних актів щодо забезпечення прав та свобод людини. У документі термін «дискримінація» застосовується на різних рівнях:

- на загальному рівні; так, у ст. 2 зазначено, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені Декларацією. Наразі визначено дві групи відповідних критеріїв, а саме: певні риси самої особи (расу, колір шкіри, статі, мову, релігію, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, майнове або інше становище); статус (політичний, правовий, міжнародний) країни або території, до якої людина належить (чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або інакше обмеженою у своєму суверенитеті). Незалежно від конкретної ознаки особи або статусу території не повинно проводитися ніякого розрізнення. У ст. 7 наголошено, що всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої різниці на рівний захист законом, а також право на рівний захист від будь-якої дискримінації і будь-якого підбурювання до неї;

- на рівні окремих прав; так, згідно зі ст. 23, кожна людина без будь-якої дискримінації має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну працю;

- на рівні окремих прав і визначених категорій осіб; так, відповідно до ст. 16 чоловіки й жінки, які досягли повноліття, без будь-яких обмежень за ознакою раси, національності або релігії мають право одружуватися і засновувати сім'ю, при цьому вони користуються однаковими правами щодо одруження під час шлюбу та під час його розірвання [5].

До документів ООН, які становлять частину антидискримінаційного законодавства України, належать також Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (ратифікована Україною 21.09.1969 р.), Конвенція щодо дискримінації в галузі праці та занять, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною 12.03.1981 р.), Конвенція про права осіб з інвалідністю (ратифікована Україною 16.12.2009 р.) тощо. Під расовою дискримінацією ООН розуміє будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, які ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, мета/наслідок яких – знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, інших галузях суспільного життя. Держави-учасниці Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації мають засуджувати такі дії та всіма можливими способами проводити політику ліквідації всіх форм расової дискримінації і сприяти взаєморозумінню між усіма расами [12].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок популяризує модель «дійсної рівності», елементами якої є: 1) рівність можливостей у площині

рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни, що має гарантуватися законодавством і політикою держави та підтримуватися відповідними механізмами й інститутами; 2) рівність у доступі до можливостей, тобто держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод щодо реалізації жінками своїх прав; 3) рівноцінність результатів – показником ефективності виконання державами-учасницями цієї Конвенції є те, наскільки дії влади призводять до реальної зміни становища жінок [14, с. 77–78].

Антидискримінаційні норми Декларації та Конвенцій ООН своє логічне продовження і закріплення знайшли в документах Ради Європи (далі – РЄ), передусім Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – ЄКПЛ) (ратифікована Україною 17.09.1997 р.). Виходячи зі ст. 14 «Заборона дискримінації» цього акту, користування правами та свободами, визнаними в ній, має забезпечуватися без дискримінації, незалежно від таких ознак, як: стать, раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, належність до національних меншин тощо [8].

Закріплення РЄ антидискримінаційних вимог на конвенційному рівні є надзвичайно важливим кроком на шляху формування системи відповідного європейського законодавства. Разом із тим не можна не погодитися із вченими, які вказують на недоліки ЄКПЛ як джерела антидискримінаційного законодавства. О.З. Панкевич, до прикладу, справедливо зазначає, що цей акт не містить визначення поняття дискримінації, а його тлумачення ускладнено тим, що офіційні (франкомовний та англomовний) варіанти тексту цього акта мають термінологічні розбіжності у формулюванні статті 14. Остання також не містить загальної заборони дискримінації, обмежується метою забезпечення користування без дискримінації правами та свободами, закріпленими в ЄКПЛ. Згаданий вчений позначає таке формулювання ст. 14 як обмежене, «урізане», що у практиці застосування, передусім у практиці Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) виявило свою недостатність, «неповноцінність», «несамостійне» значення ст. 14 та спричинило необхідність прийняття Протоколу № 12 до ЄКПЛ [13, с. 333].

У ст. 1 Протоколу № 12 (ратифіковано Україною 09.02.2006 р.) проголошено загальну заборону дискримінації, продубльовано перелік ознак, закріплених у ст. 14 ЄКПЛ, та зазначено, що здійснення будь-якого права, передбаченого законом, забезпечується без дискримінації за цими ознаками, а також акцентовано, що за будь-якою із цих ознак ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади. Виходячи зі змісту цієї статті, від Сторін вимагається забезпечення без дискримінації за будь-якою ознакою прав, передбачених як ЄКПЛ, так і національним законодавством. У цьому Протоколі принцип загальної заборони дискримінації (недискримінації) позиціонується у взаємозв'язку з принципом рівності всіх осіб перед законом та рівного захисту за законом як основоположного принципу [19].

Саме тому ці принципи переважно розглядаються вченими у сув'язі. У науковій літературі репрезентовано різні підходи до їх співвідношення, а саме: принцип недискримінації ототожнюють із принципом рівності; перший розглядають як похідний від другого; обстоюють самодостатність цих принципів. О.З. Панкевич, до прикладу, вважає, що вимога недискримінації є складовою частиною загальної правової засади рівності, яка, однак, не вичерпується лише цією вимогою, оскільки необхідність диференціації юридичного регулювання покликана також забезпечувати фактичну («повну й реальну») рівність [13, с. 327]. На думку О.М. Бачинської, ці принципи відрізняються за своєю сутністю. Так, якщо принцип рівності – це забезпечення рівних умов для реалізації особистістю належних їй прав, свобод і обов'язків, то принцип недискримінації – непри-

пустимість обмеження прав та свобод людини у зв'язку з її соціальними чи антропологічними якостями [1, с. 167]. Так чи інакше, не можна не погодитися з думкою З.П. Равлінко, що принципи правової рівності і заборони дискримінації тісно взаємопов'язані, доповнюють один одного, позаяк правова рівність – основа правового статусу учасників суспільних відносин, а заборона дискримінації як принцип – додаткова гарантія правової рівності [20, с. 86]. Наразі слід акцентувати, що принцип рівності необхідно відрізнити від принципу рівного ставлення, проголошеного в багатьох документах ЄС, зміст якого – відсутність/заборона дискримінації за будь-якою ознакою.

Загалом, дискримінація – це неправове обмеження прав особи, за умов відсутності його розумного виправдання та недомірності з метою, у зв'язку зі статтю, віком, кольором шкіри, політичними чи релігійними переконаннями, соціальним станом, іншими підставами, які наразі постають як дискримінаційні ознаки, мотиви. Елементами дискримінації є: відмінне ставлення будь-якого прояву; негативний характер; завдання суб'єкту шкоди; значуща ознака, яка в конкретній ситуації постає як дискримінаційна; відсутність суспільно необхідної мети. Отже, дискримінація є тоді, коли суб'єкт зазнав шкоди внаслідок відмінного негативного ставлення будь-якого характеру за дискримінаційною ознакою без об'єктивного й достатнього обґрунтування, що суперечить суспільній необхідності. При цьому погоджуємось із З.П. Равлінко в тому, що як явище дискримінація має два аспекти, а саме: негативна дискримінація – необґрунтоване, свавільне й упереджене ставлення до особи, що призводить до порушення основних прав і свобод; позитивна дискримінація – розрізнене ставлення, обґрунтоване об'єктивною нерівністю певних суб'єктів у суспільному житті з метою забезпечення їх формальної рівності [20, с. 52, 55–56, 96].

Як вже зазначалося, у Протоколі № 12 до ЄКПЛ проголошено загальну заборону дискримінації. На рівні окремих прав та/або визначених категорій осіб заборону дискримінації закріплено в спеціальних актах РЄ, до прикладу, у Рамковій Конвенції про захист національних меншин (ратифікована Україною 09.12.1997 р.). Виходячи з її змісту, сторони зобов'язуються: гарантувати особам, які належать до національних меншин, право рівності перед законом та право на рівний правовий захист, у зв'язку з чим заборонено дискримінацію за ознакою приналежності до національної меншини (ст. 4); вживати заходи для захисту осіб, які можуть стати об'єктами погрозу або актів дискримінації, ворожого ставлення чи насильства за ознакою їхньої етнічної, культурної, мовної або релігійної самобутності (ч. 2 ст. 6); забезпечувати в рамках своїх правових систем, щоб особи, належні до національної меншини, не дискримінувалися в їх доступі до засобів масової інформації (ст. 9) [21].

Важливий складник вітчизняного антидискримінаційного законодавства – Європейська соціальна хартія (ратифікована Україною 14.09.2006 р.), у ст. 20 якої закріплено право всіх працівників на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань працевлаштування і професії без дискримінації за ознакою статі. Забезпечувати ефективне здійснення цього права сторони зобов'язуються в таких напрямках, як: працевлаштування, захист від звільнення, професійна реінтеграція, орієнтація, підготовка, перепідготовка, перекваліфікація; умови працевлаштування і праці, в тому числі винагорода; професійний ріст, у тому числі просування по службі. У ст. 27 цього документа визначено право працівників із сімейними обов'язками (працюючих чоловіків та жінок) на рівні можливості та рівне ставлення до них [4].

Принцип недискримінації проголошено також у ст. 3 Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (ратифікована Україною 21.09.2010 р.), зокрема передбачено гарантоване застосування заходів

для захисту й підтримки прав жертв без дискримінації за будь-якою з переліку ознак, закріплено в ст. 14 ЄКПЛ [10]. Розкриваючи тему нашої статті, не можна залишити поза увагою і Додатковий протокол до Конвенції про кіберзлочинність, який стосується криміналізації дій расистського та ксенофобного характеру, вчинених через комп'ютерні системи (ратифікована Україною 21.07.2006 р.). Виходячи зі ст. 2 документу, расистським та ксенофобним є будь-який письмовий матеріал, зображення чи інше представлення ідей/теорій, які захищають, сприяють або підбувають до ненависті, дискримінації чи насильства проти будь-якої особи або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, а також віросповідання, якщо вони використовуються як привід для будь-якої з цих дій. Відповідними формами, зокрема у ст. ст. 4 та 5, визначено погрозу та образу з расистських та ксенофобних мотивів. Цим Протоколом Сторонам рекомендовано на законодавчому рівні визнати такі дії як злочинні й передбачити за їх вчинення кримінальну відповідальність [3]. Однією з останніх, ратифікованих в Україні (20.05.2020 р.), і такою, що розширила систему вітчизняного антидискримінаційного законодавства, є Конвенція Ради Європи про доступ до офіційних документів. Відповідно до ст. 2 цієї Конвенції кожному за вимогою гарантується право на доступ до офіційних документів, що знаходяться в розпорядженні державних органів без дискримінації за будь-якою ознакою [9].

Окрему групу міжнародних документів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією, становлять акти Європейського Союзу (далі – ЄС). Оскільки ми обмежені вимогами до обсягу статті, зупинимось лише на Хартії основних прав Європейського Союзу. Стаття 14 «Недопущення дискримінації» цього документу містить пряму заборону будь-якої дискримінації, зокрема за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних або інших поглядів, приналежності до національної меншини, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації [24]. Як видно з документа, ЄС визначає вичерпний перелік ознак як потенційні підстави для дискримінації, на відміну від актів ООН та РЄ, в яких цей перелік не є вичерпним. Крім того, перелік ознак як підстав для дискримінації в цій Хартії дещо відрізняється від тих, які закріплені в документах ООН та РЄ.

Фахівці застерігають, що європейське антидискримінаційне право – це лише на перший погляд єдина загальноєвропейська система правил протидії дискримінації, натомість вона складається з різних за своїм характером і сутністю компонентів, які виникли в різний час і з різних причин й особливе значення серед яких мають право ЄКПЛ та право ЄС, які взаємодоповнюють одне одного. На наш погляд, досить точним і лаконічним є визначення поняття європейського антидискримінаційного права як сукупності антидискримінаційних директив ЄС, статті 14 ЄКПЛ та Протоколу № 12 до ЄКПЛ, якими забороняється дискримінація в різноманітних контекстах і на різноманітних підставах. Наразі «практичне значення європейської системи антидискримінаційного права полягає в тому, що за необхідності можна безпосередньо посилатися на антидискримінаційні інструменти і судову

практику перед національними судами та органами влади» [15, с. 11, 12, 196].

Отже, особливу роль у розвитку концепції недискримінації відіграє практика ЄСПЛ, яка надзвичайно важливою є і для України, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди при розгляді справ як джерело права застосовують ЄКПЛ та практику ЄСПЛ [16].

У результаті узагальнення правових позицій ЄСПЛ О.Р. Дашковська зробила такі висновки: принцип недискримінації не означає заборони різного ставлення під час здійснення прав і свобод, натомість таке різне ставлення має спрямовуватися виключно на коригування фактичної нерівності; дискримінація – застосування без об'єктивних і розумних підстав різного ставлення до осіб, які перебувають в однаковій ситуації, та однакового ставлення до осіб, які перебувають у різному становищі, під час здійснення одного й того ж права, при цьому підставою або мотивом дискримінаційного ставлення є ознаки (закріплені у ст. 14 ЄКПЛ) особи/групи осіб, за якими вони відрізняються від інших осіб/груп осіб [2, с. 124–125]. О.З. Панкевич теж вказує, що в динамічній інтерпретації ЄСПЛ дискримінація – застосування без об'єктивного чи розумного обґрунтування різного підходу до осіб, які знаходяться в аналогічних ситуаціях, а також однакове поводження з особами, що перебувають в абсолютно різних ситуаціях [13, с. 331]. Саме такий підхід реалізують в авторських визначеннях вітчизняні вчені. За О.С. Калмиковою, принцип недискримінації – загальновизнана норма міжнародного права, сутність якої – у забороні різного правового становища людей (володіння ними неадекватним обсягом прав і свобод), якщо така відмінність заснована на природних або соціальних ознаках людей та/або порушує правову рівність як гарантовану державою рівну можливість реалізувати однаковий обсяг прав і свобод людини [6, с. 154]. Зміст принципу недискримінації З.П. Равлінко вбачає у встановленні в праві заборони на свавільні й необґрунтовані обмеження і переваги за будь-якими ознаками, що може призвести/приводить до порушення основних прав і свобод [20, с. 90].

Висновки. Отже, антидискримінаційне законодавство України – це систематизована сукупність (система) актів різного правового характеру – вітчизняних нормативно-правових актів різної юридичної сили (Конституція України, Закони України, підзаконні акти) та міжнародних документів, ратифікованих Україною. Останні утворюють узгоджений комплекс, в якому можемо виокремити: документи ООН (Загальна декларація прав людини, Конвенція, Хартія); акти Ради Європи (ЄКПЛ та Протокол № 12 до неї, інші Конвенції); акти ЄС (антидискримінаційні директиви). Особливе місце в цьому комплексі посідає практика ЄСПЛ, урахування якої є обов'язковим для національних судів у процесі розгляду справ відповідної категорії. У сукупності акти ООН та європейське антидискримінаційне право є підґрунтям для формування вітчизняної системи антидискримінаційного законодавства, визначають вектор її подальшого розвитку й удосконалення. Перспективним у напрямі дослідження є аналіз вітчизняних нормативно-правових актів як складника системи антидискримінаційного законодавства України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бачинська О.М. Співвідношення принципів недискримінації та рівності у праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 165–168.
2. Дашковська О.Р. Міжнародні механізми забезпечення принципу недискримінації. *Актуальні проблеми сучасного міжнародного права* : зб. наук. ст. за матеріалами І Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М.В. Яновського і В.С. Семенова (Харків, 27 листоп. 2015 р.) : у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 119–127.
3. Додатковий протокол до Конвенції про кіберзлочинність, який стосується криміналізації дій расистського та ксенофобного характеру, вчинених через комп'ютерні системи : Рада Європи; Протокол від 28.01.2003 р. URL: <http://surl.li/aaefa> (дата звернення: 20.07.2021).
4. Європейська соціальна хартія : Рада Європи; Хартія від 03.05.1996 р. URL: <http://surl.li/xano> (дата звернення: 19.07.2021).
5. Загальна Декларація прав людини : ООН; Декларація від 10.12.1948 р. URL: <http://surl.li/umvi> (дата звернення: 19.07.2021).

6. Калмикова О.С. Правова природа принципу недискримінації особистості. *Право та інновації*. 2015. № 4 (12). С. 151–156.
7. Ковбасюк С. Напрями інституалізації недискримінації в Україні. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 12. С. 259–265.
8. Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод : Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950 р. URL: <http://surl.li/aaefd> (дата звернення: 19.07.2021).
9. Конвенція Ради Європи про доступ до офіційних документів : Конвенція від 18.06.2009 р. URL: <http://surl.li/aaeff> (дата звернення: 19.07.2021).
10. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми : Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 16.05.2005 р. URL: <http://surl.li/aaefi> (дата звернення: 19.07.2021).
11. Конституція України : *Верховна Рада України* ; Закон від 26.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://surl.li/gdyi> (дата звернення: 16.07.2021).
12. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : ООН; Декларація від 21.12.1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 20.07.2021).
13. Панкевич О.З. Захист права людини на недискримінацію у практиці Європейського Суду з прав людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 325–335.
14. Порадник із запобігання та протидії дискримінації (Рада Європи). Київ : ПП «Видавництво «ФЕНІКС», 2018. 390 с.
15. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання : ТОВ «К.І.С.», 2013. 196 с.
16. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 20.07.2021).
17. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. URL: <http://surl.li/aaefj> (дата звернення: 17.07.2021).
18. Про Національну Стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021> (дата звернення: 16.07.2021).
19. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод : Рада Європи; Протокол від 04.11.2000 р. URL: <http://surl.li/aaefk> (дата звернення: 19.07.2021).
20. Равлінко З.П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2016. 201 с.
21. Рамкова Конвенція про захист національних меншин : Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 01.02.1995 р. URL: <http://surl.li/aaefo> (дата звернення: 19.07.2021).
22. Рябовол Л.Т. Система законодавства про наукову і науково-технічну діяльність. *Наукові записки. Серія: Право*. 2018. Вип. 5. С. 4–10.
23. Рябовол Л.Т. Система законодавства про правову освіту населення України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 4. С. 38–41.
24. Хартія основних прав Європейського Союзу : Європейський Союз; Хартія від 07.12.2000 р. URL: <http://surl.li/aaefm> (дата звернення: 18.07.2021).