

УДК 342.5

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.12.48>**Степан Ковбасюк,**старший викладач кафедри загальнотеоретичної юриспруденції  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## НАПРЯМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ

Однією з перешкод на шляху формування демократичної правової держави в Україні, яка гарантує усім громадянам незалежно від їх статі, релігійних переконань, раси, кольору шкіри, етнічного походження, мови, політичних та інших поглядів рівні політичні, соціальні, економічні та культурні права і свободи, стало поширення дискримінаційних практик у різних сферах життя. Саме недосконалість або недовість антидискримінаційного законодавства і досі залишається однією з перешкод на шляху європейської інтеграції України.

У міжнародному праві склався описовий підхід до визначення поняття «дискримінація», в рамках якого передбачено основні прояви дискримінації: розрізнення, виняток або обмеження, обов'язковим наслідком яких є позбавлення, обмеження чи перешкоди в здійсненні прав та свобод людини.

Вітчизняний законодавець пішов іншим, теоретично не обґрунтованим шляхом у формуванні загального категоричного безоціночного визначення дискримінації. Закріплення ознак дискримінації та алгоритму перевірки на законодавчому рівні є важливим кроком у боротьбі з дискримінацією, однак, окрім законодавчого регулювання принципу недискримінації, його інституалізація повинна включати створення системи державних та недержавних інституцій, які б забезпечували імплементацію положень антидискримінаційного законодавства.

Інституалізація принципу недискримінації повинна включати два основні напрями: 1) формування в рамках наявних інститутів спеціальних структур, які будуть займатися конкретними проявами дискримінації; 2) формування спеціальних інститутів, які будуть займатися захистом прав і свобод, а також боротися з дискримінацією різних категорій суб'єктів (жінок, дітей, біженців; національних, релігійних, мовних меншин)

Неефективність боротьби з дискримінацією в Україні пов'язана з відсутністю інституційних механізмів покарання порушників антидискримінаційного законодавства. Нормативно-правова база запобігання та протидії дискримінації не може ефективно працювати без визначення процедур їх застосування, передбачення відповідних санкцій, які будуть застосовані в судах проти порушників антидискримінаційного законодавства.

**Ключові слова:** дискримінація, рівність, принцип недискримінації, пряма дискримінація, непряма дискримінація, омбудсман, інституалізація принципу недискримінації, антидискримінаційне законодавство.

**Постановка проблеми.** Однією з перешкод на шляху формування демократичної правової держави в Україні, яка гарантує усім громадянам незалежно від їхньої статі, релігійних переконань, раси, кольору шкіри, етнічного походження, мови, політичних та інших поглядів рівні політичні, соціальні, економічні та культурні права і свободи, стало поширення дискримінаційних практик у різних сферах життя. Саме недосконалість або недовість антидискримінаційного законодавства і досі залишається однією з перешкод на шляху європейської інтеграції України.

У сучасному праві принципи толерантності та недискримінації відіграють все більшу роль у регулюванні суспільних відносин. Вони за своєю природою є сучасною конкретизацією принципів рівності та справедливості, які є основою побудови сучас-

ного права. Також можна зазначити, що сам принцип рівності певною мірою побудований і обґрунтовується заборонаю дискримінації. Сьогодні можна констатувати, що саме новий рівень розуміння рівності зумовлений еволюцією концепту дискримінації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

У вітчизняній юридичній науці дослідження поняття дискримінації та механізму боротьби з цим явищем здебільшого пов'язане або з галузевою специфікою цього явища (наприклад, значний масив досліджень присвячений проблемі дискримінації у сфері трудових відносин), або з особливостями захисту різних категорій осіб від дискримінації (гендерна, релігійна, етнічна дискримінація). Водночас бракує загальнотеоретичних досліджень у сфері недискримінації, особливо це стосується питання інституалізації недискримінації.

**Постановка завдання.** Основним завданням даної статті є визначення проблемних аспектів формування поняття дискримінації та основних напрямів інституалізації принципу недискримінації в законодавстві та формування інституційної системи протидії дискримінації в сучасній державі.

**Виклад основного матеріалу.** Визначити поняття дискримінації не просто з огляду на низку обставин. По-перше, дискримінація є ставленням до людини з порушенням принципу рівності, тому складність визначення дискримінації є наслідком проблем визначення концепту рівності. По-друге, критерії дискримінації не завжди є однозначними та можуть зумовлювати сумніви в їхній обґрунтованості. Нарешті, не всі ситуації, які можна вважати нерівністю, є дискримінацією, адже законодавець може надавати певним суб'єктам в окремих випадках пільги, у зв'язку з чим інші суб'єкти можуть скаржитись на дискримінацію їхніх прав і законних інтересів [1, с. 15].

Полемичність терміна «дискримінація» є не єдиною проблемою, що стоїть на заваді його теоретичного осмислення. Дискримінації як явищу бракує чітких, даних раз і назавжди рис, що могли би бути зафіксовані у його дефініції. З іншого боку, неможливо обійтись і без дефініції, котра би втілювала більш-менш однозначні ознаки цього явища.

У міжнародному праві поняття дискримінації було викладене у Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти та Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, що пізніше було уточнене в Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Так, ст. 1 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації надає таке визначення поняття «расова дискримінація»: будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, основана на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя. Аналогічно у ст. 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачається, що поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жін-

ками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [2].

Відповідно до підходу, викладеного в цих документах, дискримінація означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, основані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, віку, стану здоров'я чи з інших підстав, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях.

Нині в Україні основним нормативно-правовим актом, що розкриває законодавче визначення дискримінації та встановлює основні засади боротьби з дискримінацією в різних сферах, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Ст. 1 цього закону закріплює, що дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (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. [3]

Характерно, що в міжнародному праві склався описовий підхід до визначення поняття «дискримінація», в рамках якого передбачено основні прояви дискримінації: розрізнення, виняток або обмеження, обов'язковим наслідком яких є позбавлення, обмеження чи перешкоди в здійсненні прав та свобод людини.

Вітчизняний законодавець пішов іншим, теоретично не обґрунтованим шляхом у формуванні загального категоричного безоціночного визначення дискримінації, котре супроводжується і правовими винятками. І вже ці винятки містять вказівку на таку оціночну ознаку дискримінації, як необґрунтованість. Запровадження у національному праві інституту позитивних дій – «латка», яка рятує це небездоганне визначення дискримінації [1, с. 16].

Таким чином, у рамках поняття «дискримінація» можна виокремити необґрунтованість як релятивну ознаку, що відображає дискурсивні конкретно-історичні зміни в суспільстві, а отже, одна й та сама поведінка може з часом вважатись і дозволеною, і забороненою. При цьому дискримінація має певне нерелятивне ядро, яке передбачає розрізнення, виняток, обмеження, результатом якого є погіршення становища людини за ознаками раси, кольору шкіри, соціального походження, релігійних та інших переконань тощо.

Та обставина, що дискримінація є дуже мінливим явищем, яке потребує постійного переосмислення, якому бракує чітких, даних раз і назавжди рис, не може бути підставою для відмови у формулюванні принаймні деяких ознак дискримінації. Основним недоліком підходу до визначення дискримінації у вітчизняному законодавстві стає фактична неможливість сформулювати конкретні ознаки дискримінації як певного різновиду правопорушення.

Як наслідок маємо вкрай неоднозначну ситуацію зі змістом і застосуванням ст. 161 Кримінального кодексу України. Вона викладена таким чином, що стосується лише громадян, але не апатридів та іноземців. Виходячи з цього, негромадяни, навіть ті, які перебувають в Україні легально, не можуть захиститись за її допомогою, що є черговим фактом дискримінації за ознакою відсутності українського громадянства.

Зі змісту ст. 161 випливає, що передбачене нею діяння, вчинене щодо іноземців та осіб без громадянства, не є злочином, що по своїй суті є правовим нонсенсом. Парадоксально, адже саме вони найчастіше стають жертвами расової та етнічної ксенофобії і набагато більше потребують захисту від неї, ніж громадяни України [4, с. 73].

Аналіз нормативно-правових актів, що містять у тексті згадку про дискримінацію й похідні від нього терміни, дозволяє зробити висновок, що підставою цього явища можуть бути: (1) стать; (2) релігійні погляди; (3) расова належність, колір шкіри; (4) етнічне походження; (5) мова; (6) сімейний стан; (7) політичні та інші погляди; (8) екологічне та інше становище; (9) місце народження; (10) вік; (11) стан здоров'я; (12) народження дитини; (13) статус; (14) наявність власності; (15) будь-яка форма соціальної сегрегації; (16) генетична спадковість тощо; економічна діяльність та професія. [5; с. 10]

Відповідно, до різновидів дискримінації можна віднести 1) расову дискримінацію; 2) дискримінацію за політичними, релігійними та іншими переконаннями; 3) гендерну дискримінацію; 4) дискримінацію за

інвалідністю, станом здоров'я; 5) дискримінацію за соціальним походженням і станом; 6) дискримінацію за мовними або іншими ознаками.

Важливим елементом у конструюванні законодавчого визначення дискримінації є формування критеріїв віднесення тих або інших дій до дискримінаційних. Такі критерії найбільш повно сформульовані в практиці Європейського суду з прав людини, що заснована на застосуванні норм Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6].

Визначення критеріїв дискримінації, а також умов, за яких розрізнення і винятки допустимі, стає можливим, якщо досліджувати практику Європейського суду з прав людини. Найвідомішою розглянутою Судом справою стала «Справа про мови в Бельгії» (The case «relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium», 1968 р.). У цій справі серед критеріїв порушення ст. 14 Конвенції – так званих «елементів стандарту принципу недискримінації» – Суд виокремив такі: 1) наявність «конкретних розрізень у поводженні, що стосуються користування якимось із визнаних прав чи свобод»; 2) відсутність «об'єктивного та розумного обґрунтування» відмінностей у підході; 3) відсутність «розумної пропорції між використаними засобами і тією метою, для досягнення якої вони здійснювалися» [7, с. 98].

У більш пізніх прецедентах ЄСПЛ установив, що дискримінація означає різне поводження з людьми у порівняно аналогічних ситуаціях, не зумовлене жодними розумними чи об'єктивними причинами, що «ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати»

Згідно з використовуваним Судом алгоритмом, для констатації порушення заборони дискримінації слід встановити, що:

1) державний захід (дія чи бездіяльність), які оскаржуються, підпадають під сферу дії іншого матеріального положення Конвенції або стосуються будь-якого передбаченого національним законом права;

2) існує розрізнення у поводженні порівняно з іншими особами, які перебувають в аналогічному становищі («тест на порівнянність» – «comparability test»). Цей елемент вимагає доведення того, що: а) поводження із заявником є суттєво відмінним і менш сприятливим, аніж з іншими; б) підставою для розрізнення є особиста характеристика (якість) або статус заявника, які належать до заборонених підстав дискримінації; в) інші особи, з якими заявник порівнює себе, перебувають в аналогічній ситуації;

3) таке розрізнення не має «розумного та об'єктивного» виправдання («тест на виправданість» – «justification test»). При цьому «наявність такого виправдання має оцінюватися з огляду на цілі та вплив заходу, що розглядається, зважаючи при цьому на принципи, які панують у демократичних суспільствах, передусім принцип пропорційності».

Отже, перевірка дотримання стандарту недискримінаційного поводження передбачає використання складної логічної конструкції, в якій загальний алгоритм оцінки Судом правомірності втручання держави в право заявника трансформовано на основі включення до такого алгоритму питань, відповіді на які необхідні для оцінки ситуації заявника саме з огляду на додержання заборони дискримінації. При цьому, на відміну від типової загальної методики застосування більшості статей Конвенції, окреме з'ясування того, чи було дискримінаційне втручання «передбачене законом», при цьому не вимагається [7, с. 100].

Позитивним моментом в рамках правового регулювання антидискримінаційних практик на основі досвіду міжнародної протидії дискримінації, і насамперед досвіду інституцій Європейського Союзу та Ради Європи, було впровадження законодавчого визначення форм дискримінації: 1) 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; 2) 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.

Закріплення ознак дискримінації та алгоритму перевірки на законодавчому рівні є важливим кроком у боротьбі з дискримінацією, однак, окрім законодавчого регулювання принципу недискримінації, його інституціалізація повинна включати створення системи державних та недержавних інституцій, які б забезпечували імплементацію положень антидискримінаційного законодавства.

Як позитивний приклад боротьби з дискримінацією можна навести досвід Швеції.

Відповідно до «Закону про омбудсмена з питань рівності» з 1 січня 2009 р. посади чотирьох колишніх омбудсменів з боротьби з дискримінацією (омбудсмена з рівних можливостей, омбудсмена з боротьби з етнічною дискримінацією, омбудсмена щодо захисту прав інвалідів та омбудсмена з боротьби з дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації) були зведені в єдиний новий інститут – омбудсмена з питань рівності.

Основною формою роботи омбудсмена з питань рівності (так само як і омбудсмена юстиції) є розгляд індивідуальних скарг на дискримінацію. Омбудсмен з питань рівності може проводити розслідування випадків дискримінації за власною ініціативою і на основі спостережень, зроблених під час інспекцій; робити критичні зауваження та рекомендації. Порівняно з повноваженнями попередніх омбудсменів з боротьби з дискримінацією, повноваження омбудсмена з питань рівності були розширені, і законодавчо визначені нові механізми для боротьби з дискримінацією. Наприклад, він може звернутися до нової Ради проти дискримінації для накладення штрафу (і / або виплати компенсації постраждалим) на роботодавців, постачальників освітніх послуг та ін. Також до завдань омбудсмена входить забезпечення представництва жертви дискримінації в процедурі врегулювання спору або, зрештою, в суді [8, с. 79].

Європейські країни демонструють успішний досвід протидії дискримінації не лише за допомогою всеосяжних антидискримінаційних законів, а й окремих антидискримінаційних положень, імplementованих у закони, що стосуються всіх сфер життя. Тому останнім часом у більшості профільних законів, що приймаються Верховною Радою України, з'являються норми, що забороняють дискримінацію у сфері, котра регламентується тим чи іншим нормативно-правовим актом. Прикладом такої протидії дискримінації може бути законодавство, що стосується сфери працевлаштування, удосконалене протягом останніх двох років. Так, Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. містить ст. 11, яка гарантує особі право на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Але дія цих гарантій не забезпечується, адже законодавство України не містить санкцій щодо роботодавців, які практикують ксенофобію у сфері зайнятості [9].

Аналогічні обмеження встановлюються щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) Законом України «Про рекламу» в редакції від 01 січня

2013 р. Загальні вимоги до реклами, викладені у ст. 8 нормативно-правового акта, забороняють розміщати в рекламі твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання. Але знов-таки санкцій за розповсюдження реклами з ознаками ксенофобії та дискримінації українське законодавство не передбачає. Тому роботодавці продовжують безкарно друкувати оголошення про вакансії із зазначенням статі, віку, етнічності та інших дискримінаційних вимог [10].

Відповідно до статті 9 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» суб'єктами, що наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні, є: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування; громадські організації, фізичні та юридичні особи. [3]

Інституалізація принципу недискримінації повинна включати два основні напрями: 1) формування в рамках наявних інститутів спеціальних структур, які будуть займатися конкретними проявами дискримінації; 2) формування спеціальних інститутів, які будуть займатися захистом прав і свобод, а також боротися з дискримінацією різних категорій суб'єктів (жінок, дітей, біженців, національних, релігійних, мовних меншин).

Прикладами успішної реалізації такого підходу є інституалізація антидискримінаційних практик у сфері економічних прав та в гендерній сфері.

Першим у пострадянський період нормативно-правовим актом України, який закріпив антидискримінаційні норми у сфері здійснення економічних прав і свобод, є Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» 1991 р. Стаття 2 Закону, що є чинною й нині, проголошує принцип юридичної рівності і недискримінації у складі таких положень:

- рівності перед законом усіх суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, незалежно від форм власності, в тому числі держави, при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності;

- заборони будь-яких, крім передбачених самим Законом, дій держави, результатом яких є обмеження прав і дискримінація суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, а також іноземних суб'єктів господарської діяльності за формами власності, місцем розташування та іншими ознаками;

- неприпустимості обмежувальної діяльності з боку будь-яких її суб'єктів, крім випадків, передбачених цим Законом [11].

Інституалізації антидискримінаційних практик в економічній сфері повинно сприяти створення Ради бізнес-омбудсмена, яка діє на основі Положення про Раду бізнес-омбудсмена, затвердженого Постановою Кабінету міністрів № 691 Про утворення Ради бізнес-омбудсмена від 26 листопада 2014 р.

З метою виконання покладених на неї завдань Рада:

- 1) розглядає скарги суб'єктів підприємництва щодо вчинення корупційних діянь та/або інших порушень їхніх законних інтересів;

- 2) звертається із запитом до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та/або суб'єктів господарювання, що належать до сфери їх управління, стосовно вжиття заходів щодо реалізації рекомендацій Ради;

- 3) збирає, опрацьовує та систематизує інформацію щодо справ, які нею вивчаються у зв'язку з розглядом скарг;

- 4) публікує в засобах масової інформації та/або на веб-сайті Ради періодичні звіти про свою діяльність, зокрема без обмежень – результати розгляду справ щодо вчинення корупційних діянь та/або інших порушень законних інтересів суб'єктів підприємництва;

- 5) подає в разі потреби Кабінетові Міністрів України пропозиції стосовно внесення змін до актів законодавства з метою захисту законних інтересів суб'єктів підприємства від корупційних діянь та/або інших порушень з боку органів державної влади або органів місцевого самоврядування, а також суб'єктів господарювання, що належать до сфери їх управління;

- 6) подає щокварталу звіти наглядовій раді, утвореній групою сторін відповідно до цього Положення;

- 7) виконує інші завдання, визначені групою сторін [12].

У сфері гендерної дискримінації такими інститутом повинна стати Уповноважена з питань гендерної політики, діяльність якої регулюється постановою Кабінету Міністрів України «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». Також Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає впровадження в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування інституту уповноваженого (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Основними завданнями Урядового уповноваженого є:

1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

2) участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;

4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо;

5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [13].

У рамках протидії дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, етнічного походження була створена Рада міжнаціональної злагоди. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про Раду міжнаціональної злагоди» № 195 від 04 червня 2014 р. до складу органу увійшли: віце-прем'єр-міністр України відповідно до розподілу функціональних повноважень (голова Ради міжнаціональної злагоди), урядовий уповноважений з питань етнонаціональної політики (заступник голови Ради), міністр культури, заступник міністра внутрішніх справ, заступник міністра економічного розвитку і торгівлі, заступник міністра закордонних справ, заступник міністра освіти і науки, заступник міністра соціальної політики, заступник міністра фінансів, заступник міністра юстиції, перший заступник голови Держкомтелерадіо та представники громадських об'єднань національних меншин і корінних народів, народні депутати України, науковці (за згодою). Посадовий склад Ради міжнаціональної злагоди затверджується Кабінетом Міністрів [15].

Рада міжнаціональної злагоди є консультативно-дорадчим органом Кабінету Міністрів України. Її основними завданнями визначено: 1) сприяння забезпеченню координації дій органів виконавчої влади з питань державної етнонаціональної політики, захисту прав національних меншин і корінних народів; 2) підготовка пропозицій

щодо формування та реалізації державної етнонаціональної політики, спрямованої на дотримання прав національних меншин і корінних народів, збереження міжнаціональної злагоди в українському суспільстві, недопущення виникнення міжнаціональних конфліктів, проявів дискримінації за расовою, національною, мовною та релігійною ознаками; удосконалення законодавства з відповідних питань.

### Висновки

Закріплення ознак дискримінації та алгоритму перевірки на законодавчому рівні є важливим кроком у боротьбі з дискримінацією, однак, окрім законодавчого регулювання принципу недискримінації, його інституалізація повинна включати створення системи державних та недержавних інституцій, які б забезпечували імплементацію положень антидискримінаційного законодавства.

Інституалізація принципу недискримінації повинна включати два основні напрями: 1) формування в рамках наявних інститутів спеціальних структур, які будуть займатися конкретними проявами дискримінації; 2) формування спеціальних інститутів, які будуть займатися захистом прав і свобод, а також боротися з дискримінацією різних категорій суб'єктів (жінок, дітей, біженців, національних, релігійних, мовних меншин).

Підсумовуючі викладене, варто зазначити, що, незважаючи на певні зрушення, боротьбу з дискримінацією можна охарактеризувати здебільшого як декларативну та несистемну. Неefективність боротьби з дискримінацією в Україні пов'язана з відсутністю інституційних механізмів покарання порушників антидискримінаційного законодавства. Нормативно-правова база запобігання та протидії дискримінації не може ефективно працювати без визначення процедур їх застосування, передбачення відповідних санкцій, які будуть застосовані в судах проти порушників антидискримінаційного законодавства.

### Список використаних джерел:

1. Барабаш, О.О., Равлінко З.П. Рівність суб'єктів права та заборона дискримінації: до питання про співвідношення принципів. *Митна справа* : науково-аналітичний журнал. 2014. № 2. С. 15–19.

2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Заява від 25.06.1958. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161); Міжнародна конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. Заява від 14.12.1960. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_174](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174); Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової

дискримінації. Заява від 21.12.1965. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105); Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Заява від 18.12.1979. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207) (дата звернення: 02.11.2019).

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 30.05.2014 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.

4. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції : монографія / І.О. Кресіна, К.М. Вітман, В.П. Горбатенко та ін. Київ, 2015. 384 с.

5. Руднева, О.М. Поняття й сутність принципу недискримінації. Проблеми законності : зб. наук. праць. 2010. Вип. 110. С. 9–16.

6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Заява від 04.11.1950. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (дата звернення: 02.11.2019).

7. Рабінович С., Панкевич О. Тест на недискримінацію в практиці Європейського суду з прав людини: оцінювальні аспекти. *Право України*. 2017. № 4. С. 97–107.

8. Чуксіна В.В. Новый омбудсмен по вопросам равенства (шведский опыт борьбы с дискри-

минацией). *Конституционное и муниципальное право*. 2012. № 3. С. 78-79.

9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.

10. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради*. 1996. № 39. Ст. 181.

11. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України від 16.04.1991 № 959-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1996. № 29. Ст. 377.

12. Положення про Раду бізнес-омбудсмена : затверджене Постановою Кабінету міністрів від 26.11.2014 № 691 «Про утворення Ради бізнес-омбудсмена». *Офіційний вісник України*. 2014. № 98. Ст. 2847.

13. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390. *Офіційний вісник України*. 2017. № 48. Ст. 1487.

14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

15. Про Раду міжнародної злагоди : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.2014 № 195. *Офіційний вісник України*. 2014. № 51. Ст. 1343.

*One of the obstacles to the formation of a democratic law-governed state in Ukraine that guarantees all citizens regardless of their gender, religious beliefs, race, color, ethnic origin, language, political and other views equal political, social, economic and cultural rights and freedoms is proliferation of discriminatory practices in various areas of life. The imperfection or inefficiency of anti-discrimination legislation remains one of the obstacles to Ukraine's European integration.*

*International law has developed a descriptive approach to the definition of discrimination, which provides for the main manifestations of discrimination: distinction, exclusion or restriction, which result in deprivation, restriction or obstruction of human rights and freedoms realization. Domestic legislator has chosen the other, theoretically unjustified way of formulating a general categorical definition of discrimination that doesn't contain evaluative features of discrimination. Fixing discrimination features and a legislative verification algorithm is an important step in the fight against discrimination, but in addition to legislating the principle of non-discrimination, its institutionalization should include creation of a system of state and non-state institutions to enforce anti-discrimination provisions.*

*Institutionalization of the principle of non-discrimination should include two main areas: 1) the formation within the existing institutions of specialized structures that will deal with particular manifestations of discrimination; 2) establishment of special institutions that will protect the rights and freedoms, as well as fight discrimination of different categories of subjects (women, children, refugees; national, religious, linguistic minorities).*

*The ineffectiveness of anti-discrimination measures in Ukraine is related to the lack of institutional mechanisms to punish violators of anti-discrimination legislation. The legal framework for the prevention and counteraction to discrimination cannot work effectively without defining procedures for their application, providing for appropriate sanctions to be applied in courts against violators of anti-discrimination legislation.*

**Key words:** discrimination, equality, principle of non-discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, ombudsman, institutionalization of non-discrimination principle, anti-discrimination legislation.