

**Пожарова О. В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

**Пожаров Ю. В.,**  
адвокат, Рада адвокатів Одеської області

## ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА МІЖНАРОДНИМИ АКТАМИ ТА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

**Анотація.** У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз поняття «дискримінація», які закріплені в актах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та нормативно-правових актах національного законодавства. Розглянуто поняття «диференціація», «толерантність» та їх співвідношення з дискримінацією.

Запропоновано визначення «антидискримінаційне законодавство», яке можлива розглядати як систему правових норм різної юридичної сили, що спрямовані на усунення та недопущення будь-яких форм дискримінації як у публічній, так і приватній сферах життя.

Охарактеризована загальноєвропейська система правил з протидії дискримінації, яку прийнято називати «антидискримінаційне право» та досліджено антидискримінаційне законодавство Європейського Союзу щодо правових заходів захисту від дискримінації. Було звернуто увагу на захист від дискримінації за ознакою расового чи етнічного походження щодо працевлаштування та професійної підготовки, освіти, соціального захисту, членства в організаціях, доступу до товарів й послуг.

Встановлено, що базовим для антидискримінаційного законодавства є принцип рівності, який закріплений у багатьох прийнятих міжнародних актах, а саме: деклараціях ООН – «Про ліквідацію дискримінації щодо жінок», «Про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань»; конвенціях ООН: «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації», «Про припинення злочину апартеїду і покарання за нього», «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»; конвенціях МОП: «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», «Про дискримінацію в галузі праці та занять», «Про політику в галузі зайнятості», тощо.

Проаналізовано Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка визначає поняття «дискримінація щодо жінок» та Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації на предмет визначення «расова дискримінація». Зроблено висновок, що дискримінація означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, оснований на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, статі, релігії, політичних переконань, походження (іноземного або соціального), 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.

Вносяться пропозиції щодо вдосконалення поняття «диференціація» закріпленого у національному законодав-

стві з метою встановлення чітких критеріїв враховуючи пропозиції науковців та прецедентну практику Європейського суду з прав людини.

**Ключові слова:** дискримінація, рівність, диференціація, толерантність, антидискримінаційне законодавство, міжнародний захист від дискримінації, інституційний механізм подолання дискримінації, Європейський суд з прав людини, Конвенція, Організація Об'єднаних Націй.

**Постановка проблеми.** Дискримінація є дуже мінливим явищем, яке потребує постійного переосмислення. Враховуючи прагнення України увійти до числа учасниць Європейського Союзу, доречно наголосити на доцільності узгодження вітчизняних стандартів з нормами розвинених держав Європейського Союзу у сфері протидії дискримінації. На сьогодні актуальною проблемою у теоретичному і практичному аспектах є проблема визначення поняття дискримінації та співвідношення з диференціацією, толерантністю.

Здійснення порівняльно-правового аналізу норм чинного національного законодавства у сфері протидії дискримінації з міжнародними та європейськими стандартами є актуальним питанням науки трудового права України.

**Стан дослідження.** Теоретичні та практичні проблеми протидії дискримінації досліджуються у наукових роботах А.О. Антона, А.Я. Лавріва, Н.М. Митиної, Г.І. Чанишевої, І.В. Янковець та інш. Утім, незважаючи на значну увагу вчених до проблем дискримінації в Україні, переважна більшість їх робіт присвячена окремим видам дискримінації, тому питання щодо визначення поняття дискримінації потребують подальших наукових досліджень.

**Метою даної статті** є визначення поняття «дискримінація» за законодавством України та аналіз міжнародних актів на предмет закріплення недискримінаційних принципів й поняття «дискримінація», а також внесення пропозицій щодо його удосконалення.

**Виклад основних положень.** Поступово майже всі Європейські країни прийняли антидискримінаційне законодавство, яке направлено на впровадження «рівного ставлення» та втілення в життя антидискримінаційних принципів. Антидискримінаційне законодавство можлива розглядати як систему правових норм різної юридичної сили, що спрямовані на усунення та недопущення будь-яких форм дискримінації як у публічній, так і приватній сферах життя.

Також існує термін «антидискримінаційне право», яке вживається у європейській практиці. Антидискримінаційні

інструменти, судова практика, антидискримінаційні механізми, правила їхнього використання, а також особливості їхньої дії в конкретній ситуації – саме з цих компонентів складається єдина загальноєвропейська система правил з протидії дискримінації, яку прийнято називати «антидискримінаційне право».

Варто констатувати, що базовим для антидискримінаційного законодавства є принцип рівності, який закріплений у багатьох міжнародних актах прийнятих Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН), Міжнародною організацією праці (далі – МОП), тощо.

Так, у статті 1 Загальної декларації прав людини були сформульовані антидискримінаційні норми, за якими «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах» [1].

Крім того, у другій половині ХХ століття було ухвалено наступні антидискримінаційні міжнародні акти, а саме: декларації ООН («Про ліквідацію дискримінації щодо жінок», «Про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань»); конвенції ООН («Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації», «Про припинення злочину апартеїду і покарання за нього», «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»); конвенції МОП («Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 1951 року № 100, «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 1958 року № 111, «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року № 122); конвенція ЮНЕСКО («Про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти»).

Серед актів антидискримінаційного законодавства варто звернути увагу на Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод, яка дозволяє захистити свої права та свободи у Європейському суді з прав людини. Можливо констатувати, що в Європейському Союзі (далі – ЄС) до антидискримінаційного законодавства відносять: Хартію основних прав Європейського Союзу та директиви прийняті в 2000 році. Основні права та свободи у Хартії скомпоновані в шести розділах, а саме: гідність; свобода; рівність; солідарність; права громадян і справедливість. Розділ III про рівність містить загальні положення про рівність перед законом і заборону будь-якої форми дискримінації, а також більш конкретні положення, що стосуються прав дитини й осіб похилого віку, інтеграції осіб з обмеженими можливостями, рівності між жінками та чоловіками й мовної різноманітності [2].

Крім того, Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від расового та етнічного походження (Директива щодо расової або етнічної приналежності) закріплює: захист від дискримінації за ознакою расового походження або етнічного походження стосовно освіти, професійної підготовки, працевлаштування, соціального захисту, членства в організаціях, доступу до товарів й послуг; визначення форм дискримінації та переслідування; позитивні дії, тощо [3].

Директива № 2000/78/ЄС ради ЄС, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та рівного ставлення (Рамкова директива про трудову діяльність) встановлює загальні рамки для однакового ставлення в трудовій діяльності й професійній підготовці незалежно від релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації та покладає зобов'язання на роботодавців щодо вживання розумних зусиль для розміщення осіб з обмеженими можливостями, які

відповідають установленим вимогам для участі в навчанні або оплачуваної трудової діяльності та ін.

Аналіз законодавства окремих зарубіжних країн дає можливість зробити висновок про те, що в Австралії, Бразилії, Великій Британії, Грузії, Ізраїлі, Ірландії, Молдові, Канаді, ПАР, Сінгапурі, США – норми, які спрямовані на боротьбу з виявами усіх форм дискримінації закріплені в окремих нормативно-правових актах у формі закону.

Поняття «дискримінація» походить від латинського «discriminatio» – «розрізнення», тобто навмисне обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян, засноване на характеристиках, що не є прийнятними.

Відповідно до Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації вислів «расова дискримінація» означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, основані 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 [4].

Згідно із Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [5].

З цитованих положень випливає цілком логічний висновок, що дискримінація означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, основаних на ознаках раси, кольору шкіри, статі, релігії, різних видів походження (наприклад: національного, етнічного, іноземного, соціального), політичних переконань, 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.

Але у словниковій літературі, наприклад: у Юридичній енциклопедії та Багатомовному юридичному словнику-довіднику – дискримінація розглядається як навмисне порушення, обмеження або позбавлення прав, або відмови у захисті таких прав особам, соціальним групам з певними ознаками. За Словниковим української мови «дискримінація» – це обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за расовою або національною належністю, політичними і релігійними переконаннями.

І.В. Янковець у дисертаційній праці «Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні» запропонувала періодизацію розвитку уявлень про дискримінацію, розглядаючи її як правове явище з позиції визначення нерівності як елементу суспільного та державного устрою у правових пам'ятках, міжнародних договорах та філософсько-правовій спадщині європейських народів, а саме: на I-му етапі (із появою перших держав) відбулась інституціоналізація дискримінації (нерівності) як способу збереження влади панівних соціальних груп над підпорядкованими; на II-му етапі

(XIII–XVIII ст.) – відбулося формування елементів правового статусу, рівнозначного для всіх соціальних прошарків; на III-му етапі (XVIII ст. – сер. XX ст.) відбулася інституціоналізація рівності як основи правового статусу особи; на IV-му етапі (1948 р.) – із підписанням Загальної декларації прав людини – було створено правову основу національного захисту від дискримінації; на V-му етапі (від 1950 р. до сьогодні) – із підписанням Європейської конвенції з прав людини – інституційний захист від дискримінації забезпечується на міжнародному рівні.

Крім цього, вона запропонувала своє визначення дискримінації як особливого порушення прав людини і громадянина, сутність якого полягає у запереченні свободи, рівності та гідності особи (групи осіб), або в унеможливленні втілити ці цінності у суспільних відносинах на власний розсуд у формах діяльності, які за змістом та наслідками не порушують прав інших осіб [6, с. 44–46].

Цікава точка зору І.В. Лагутіної, яка розглядає дискримінацію через різне ставлення до працівників на підставі окремих рис та ознак характерних тільки для них, що в цілому призводить до нерівності можливостей.

У той же час М. Саєнко у праці «Теоретичні аспекти дискримінації як об'єкта правового дослідження» зазначає, що «дискримінація полягає у правовій оцінці дій, які несуть загрозу правам і законним інтересам осіб, та в удосконаленні правового регулювання з метою забезпечення юридичної рівності» [7, с. 47].

С. Ковбасюк звернув увагу, що визначити поняття дискримінації непросто 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 [8, с. 260].

Дійсно, 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». Стаття 1 цього закону закріплює, що 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 правовимірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [9]. Таким чином, неоліком підходу до визначення дискримінації у вітчизняному законодавстві стає фактична неможливість сформулювати конкретні ознаки дискримінації як певного різновиду правопорушення.

І.В. Янковець запропонувала наступні сутнісні ознаки дискримінації, які можуть бути інтерпретовані як: а) встановлення привілейованого становища певної соціальної групи відносно інших в рівних умовах; б) погіршення становища певної соціальної групи відносно інших в рівних умовах; в) неприйняття потреб членів соціальної групи, які зазнають обмежень, зумовлених незалежними та об'єктивними причинами.

Аналіз досліджень щодо поняття «дискримінація» та механізму боротьби з цим явищем у національній юридичній науці здебільшого пов'язане з галузевою специфікою цього явища та з особливостями захисту різних категорій осіб від дискримінації.

Окремо варто звернути увагу на термін «диференціація». «Диференціація» має іноземне походження, що в перекладі з латинської мови «differentia» означає «різниця», «відмінність». Сучасний словник слів іншомовного походження дає визначення цього терміну, як поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі частини, форми складові елементи. Як зазначає М.І. Іншин індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють не однаковими здібностями або працюють у різних умовах, є завдання диференціації.

Таким чином, диференціація – це встановлення відмінностей у правовому регулюванні трудових відносин з урахуванням їхніх особливостей та суб'єктивного складу. Однак головною відмінністю «дискримінації» від «диференціації» є те, що в першому випадку настають негативні наслідки для особи, а в другому – позитивні наслідки.

Також необхідно розглянути термін «толерантність», під яким розуміють «допустиме відхилення». Декларація принципів толерантності, яка затверджена Резолюцією 5.61 Генеральної конференції ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року розглядаючи цю категорію не тільки як основний принцип але й як головну умову для миру, соціально-економічного розвитку всіх народів закріплює її визначення. Так, під толерантністю розуміють єдність у різноманітті; активну позицію, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини; обов'язок сприяти утвердженню прав людини, плюралізму, демократії та правопорядку тощо.

Високий рівень толерантності у суспільстві – це показник позитивних соціальних відносин що склалися, адже її відсутність може призвести до напруженості, що спричиняє насильство, конфлікти та війни. Толерантність – це також ціннісна основа поваги до людей, людська чеснота, гармонійна сумісність суспільного й індивідуального буття. В правовому контексті толерантність – це спосіб та принцип юридичної поведінки у сфері функціонально-рольового спілкування та суспільних відносин.

Отже, дискримінація – це один із видів порушення прав людини, а основними її причинами є стереотипи та упередження, тому до дискримінації не можна ставитися толерантно.

Ще однією особливістю у конструюванні законодавчого визначення дискримінації є формування критеріїв віднесення тих або інших дій (ситуацій) до дискримінаційних. Такі критерії найбільш повно сформульовані в практиці Європейського суду з прав людини. Аналіз практики Європейського Суду вказує на те, що через його прецедентну практику у своїй сукупності розкривається складний механізм боротьби з дискримінацією, який діє на підставі розуміння явища дискримінації, визначення її критеріїв, особливостей обов'язку доведення дискримінації, тощо.

**Висновки з дослідження та перспективи подальших розробок у цьому напрямі.** Українське суспільство впродовж своєї історії виявляло достатній рівень толерантності та недискримінації. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлює основні засади боротьби

з дискримінацією в різних сферах життя та закріплює поняття «дискримінація», яке потребує доопрацювання в аспекті визначення чітких критеріїв дискримінації з урахуванням практики Європейського суду з прав людини.

#### *Література:*

1. Загальної декларації прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
2. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text)
3. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від расового та етнічного походження від 29.06.2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text)
4. Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text)
5. Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
6. Янковець І.В. Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні : дис. ... доктора філософії з права. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/14440/Дисертація%20Янковець.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
7. Саєнко М.І. Теоретичні аспекти дискримінації як об'єкта правового дослідження. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 3. С. 47–52.
8. Ковбасюк С. Напрями інституалізації недискримінації в Україні. *Теорія держави і права*. 2019. № 12. С. 259–265.
9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.08.2012 року. № 5207- VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

#### **Pozharova O., Pozharov Yu. The concept of discrimination under international acts and legislation of Ukraine**

**Summary.** The article provides a comparative legal analysis of the concept of “discrimination”, which are enshrined in acts of the United Nation, The International Labor Organization and normative legal acts of national legislation. The concepts of “differentiation” and “tolerance” and their correlation with discrimination are considered.

The definition of “anti-discrimination legislation” is proposed, which can be considered as a system of legal norms of various legal force aimed at eliminating and preventing

any form of discrimination in both public and private spheres of life.

The article describes the pan-European system of rules for combating discrimination, which is commonly called “anti-discrimination law”, and examines the anti-discrimination legislation of the European Union on legal measures to protect against discrimination based on racial or ethnic origin in relation to employment and training, education, social protection, membership in organizations and access to goods and services.

It is established that the basic principle for anti – discrimination legislation is the principle of equality, which is enshrined in many adopted international acts, namely: UN declarations – “On the elimination of discrimination against women”, “On the elimination of all forms of intolerance and discrimination based on religion or belief”; UN conventions: “On the elimination of all forms of racial discrimination”, “On the suppression and punishment of the crime of apartheid”, “On the elimination of all forms of discrimination against women”; ILO Conventions: “On equal remuneration of men and women for work of equal value”, “On discrimination in the field of work and occupation”, “On employment policy”, etc.

The UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women, which defines the concept of “discrimination against women”, and the International Convention on the elimination of all forms of racial discrimination are analyzed for the definition of “racial discrimination”. It is concluded that discrimination means any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, ancestry, national or ethnic origin, sex, religion, political opinion, foreign or social origin, age, health status or other grounds, the purpose or consequence of which is to destroy or diminish the recognition, use or exercise on an equal basis of human rights and fundamental freedoms in political, economic, social, cultural or any other fields.

Proposals are being made to improve the concept of “differentiation” enshrined in national legislation in order to establish clear criteria, taking into account the proposals of scientists and the case-law of the European Court of human rights.

**Key words:** discrimination, equality, differentiation, tolerance, anti-discrimination legislation, international protection against discrimination, institutional mechanism of eliminating discrimination, European Court of Human Rights, convention, United Nations.