

Також, чимале відношення до захисту прав людини в Європі мають договори ООН, що містять антидискримінаційні положення (всі держави – члени ЄС є сторонами цих договорів): Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань, Конвенція про права дитини. Крім того, деякі держави – члени ЄС приєдналися до Конвенції ООН про права осіб з обмеженими можливостями (UN Doc. A/61/611, 13 грудня 2006 року) [1]. Однак ніхто з них досі не приєднався до міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх родин договором в галузі захисту прав людини на рівні ООН є Конвенція про захист прав осіб з обмеженими можливостями 2006 року. Конвенція ООН про права осіб з обмеженими можливостями є першим документом про права людини на рівні ООН, що відкритий для участі з боку регіональних організацій. ЄС ратифікував її у 2010 році. У Конвенції закріплено широкий перелік прав осіб з обмеженими можливостями. Завдання Конвенції – гарантувати рівність у користуванні цими правами і створити ряд позитивних обов'язків держави з забезпечення цих прав.

Отже, принцип рівності у здійсненні прав людини нерозривний від демократичного ладу. Проаналізувавши основні європейські антидискримінаційні документи можна стверджувати про наявність ефективних механізмів боротьби з явищем дискримінації, а також про їх стабільний розвиток.

### **Список використаних джерел:**

1. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи, 2010 р. Посібник з європейського антидискримінаційного права. – Українське видання: ТОВ «К.І.С.», 2013.
2. Жуковська О.Л. Європейська конвенція з прав людини: основні положення, практика застосування, український контекст. – ЗАТ «ВІПОЛ», 2004 – 960 с.
3. Кись З. Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии / З. Кись, С. Шеремет. – К. : ВБФ, 2007. – С. 8.
4. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расової або етнічної належності // OJ 2000 L 180/22.
5. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000р. про створення загальних стандартів на підтримку рівності в сфері зайнятості та праці // OJ 2000 L 303/16.

**Мандель Р.Я.**

*аспірант,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **ВЗАЄМОДІЯ ПРИНЦИПІВ ФОРМАЛЬНОЇ І ФАКТИЧНОЇ РІВНОСТІ ІЗ ПРИНЦИПОМ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ**

Утвердження принципу рівності є обов'язковою ознакою правової держави і важливим критерієм цивілізованості її правової системи. Цей принцип небезпідставно визнано людством важливою умовою і

загальноприйнятим орієнтиром його нормального та динамічного розвитку. Зважаючи на це, стає зрозуміло, чому протягом століть суспільно-політична думка була звернена до проблеми з'ясування суті рівності і шляхів її досягнення.

Конкретний зміст принципу рівності й дотепер залишається предметом наукових дискусій. Так, на думку авторів оксфордського політичного словника, ця нормативна вимога передбачає чотири основні аспекти, які суттєво відрізняються один від іншого, хоча і не є незалежними: 1) рівна повага в межах певної схеми процесу ухвалення постанов – вимога виявляти рівну повагу до думки кожного; 2) об'єктивне ставлення – вимога однакового розгляду однакових випадків; 3) рівність розподілу – вимога отримання кожним рівної частки певного блага; 4) рівність результату – вимога, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах. Очевидно, що складність загальної концепції рівності обумовлює труднощі з реалізацією цього принципу в сфері правового регулювання.

Досить часто поряд з поняттям «принцип рівності» використовують поняття «формальної і фактичної рівності». Під формальною рівністю розуміють рівність в правовому статусі чи рівність правових можливостей. Фактичну рівність пояснюють як рівність результатів, рівність в отриманих благах. Так, Є. Бирдін вважає, що формальна рівність – це рівна правоздатність, рівна можливість набути права чи блага, а фактична рівність – це режим суспільного життя, який передбачає рівність в уже отриманих правах і благах [1, с. 42, 45].

Необхідність поділу формальної та фактичної рівності визнається багатьма науковцями. Зокрема, С. Авак'ян пише, що принцип формальної рівності не слід змішувати з фізичною рівністю людей і їх фактичною суспільною рівністю. Кожна людина від народження наділена різними властивостями – здоров'ям, розумом, красою, здібностями; природа заздалегідь робить людей різними і дає змогу існувати на закладеній у світі генній основі.

Держава і суспільство здатні проголосити і належним чином забезпечити тільки формальну рівність, іншими словами – правове закріплення рівних стартових умов існування і діяльності будь-якої особи [2, с. 508].

Подібних поглядів на співвідношення формальної і фактичної рівності дотримуються Ю. Тодика і О. Тодика: «Не слід змішувати конституційний принцип рівності і фактичну рівність. За допомогою норм права в цілому і конституційного права зокрема можна гарантувати саме рівність, тобто рівний стан будь-якої людини і громадянина перед законом, рівні права, свободи і обов'язки. Фактична ж рівність або нерівність людей в житті залежить від їх матеріального стану, занять, свідомості, психології, вольових рис тощо. Багато норм Конституції України складені з урахуванням можливої фактичної нерівності людей чи не виключають її виникнення. Однак, справа не в тому, що Конституція України дає будь-якій людині рівні можливості реалізації зазначених прав і свобод, а в тому, хто і як їх використає, що залежить від конкретного індивіда». Таким чином, право не має за мету встановлення рівності в абсолютному сенсі цього слова, оскільки ця категорія є повністю нездійсненою у суспільному житті [3, с. 236-237].

Слід звернути увагу на те, що врахування принципів формальної і фактичної рівності має важливе значення для вирішення проблеми недискримінації. Принцип недискримінації пов'язаний і з формальною, і з фактичною рівністю, а їх взаємодія сприяє найбільш вдалому вирішенню проблем, які виникають у сфері захисту прав людини.

Як відомо, дискримінація може бути прямою чи непрямую: пряма дискримінація має місце тоді, коли до осіб, що знаходяться в однакових ситуаціях, ставляться по різному через певні ознаки; непряма дискримінація відображає той факт, що вимоги чи ставлення однакові для усіх можуть спричинити нерівні наслідки. Іншими словами, непряма дискримінація – це наслідок застосування нейтрально сформульованого (тобто такого, що не стосується конкретної ознаки особи або групи осіб) правила, вимоги чи політики, яке передбачає однакове ставлення, але на практиці створює менш сприятливі умови для реалізації прав певною особою або групою осіб через їхні ознаки. Якщо пряма дискримінація є порушенням формальної рівності, то непряма може існувати саме в умовах такої рівності.

Для того, щоб запобігти цим видам дискримінації, необхідно враховувати поєднання вищеназваних принципів. З метою недопущення прямої дискримінації слід не допускати формальної нерівності, а для попередження виникнення непрямой дискримінації необхідно застосовувати розумну диференціацію формального статусу, який дасть змогу не допустити дискримінаційного результату і забезпечить реальну можливість користування правами. Відсутність належної диференціації у правовій нормі призводить до непрямого порушення рівності, яке в цих випадках полягає насамперед не у формулюванні норми (вона зовнішньо є однаковою для всіх), а в її фактичній дії (практика застосування норми є суттєво неоднаковою для різних категорій, що призводить до дискримінації).

Заради забезпечення фактичної (реальної) рівності можливостей держава може вдаватися до так званої позитивної дискримінації (англ. – *positive discrimination*), або політики позитивних дій (англ. – *affirmative action, positive action*), – юридичної розбіжності в підходах, яка реалізується як тимчасовий захід з метою створення сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій категорії і таким чином компенсує існуючу між ними фактичну нерівність. Сам термін «позитивна дискримінація» обумовлений тим, що відмінності, які передбачаються відповідними заходами, спрямовані на надання переваг певній категорії осіб, а не на обмеження, які характерні для так званої негативної дискримінації. Позитивна дискримінація дозволяє перейти від рівності в праві (як вимоги юридичної недискримінації) до рівності через право (фактичної рівності) [4, с. 169-170].

Отже, зважаючи на вищевикладене, можна зробити такі висновки:

1) у принципі рівності виділяють формальну і фактичну рівність. Під формальною рівністю розуміють рівність в правовому статусі чи рівність правових можливостей. Фактичну рівність пояснюють як рівність результатів, рівність в отриманих благах;

2) держава здатна проголосити і належним чином забезпечити тільки формальну рівність, іншими словами – правове закріплення рівних стартових умов існування і діяльності будь-якої особи. Фактична ж рівність не може бути повністю реалізована у суспільстві;

3) врахування принципів формальної і фактичної рівності має важливе значення для вирішення проблеми недискримінації, оскільки пряма дискримінація є порушенням формальної рівності, а непряма може існувати саме в умовах такої рівності;

4) з метою недопущення прямої дискримінації слід не допускати формальної нерівності, а для запобігання непрямій дискримінації необхідно застосовувати розумну диференціацію формального статусу, який дасть змогу не допустити дискримінаційного результату і забезпечить реальну можливість користування правами;

5) заради забезпечення фактичної (реальної) рівності можливостей держава може вдаватися до так званої позитивної дискримінації або політики позитивних дій – юридичної розбіжності в підходах, яка реалізується як тимчасовий захід з метою створення сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій категорії і таким чином компенсує існуючу між ними фактичну нерівність.

### **Список використаних джерел:**

1. Бырдин Е. Н. Правовое равенство граждан и его обеспечение в Российском государстве: дис. ... канд. юрид. наук / Е. Бырдин. – М., 2002. – 158 с.
2. Авакьян С. А. Конституционное право России: Учебный курс. – 2-е издание, доп. и перераб. – Том I. – М. : Юристъ, 2007. – 719 с.
3. Тодика Ю.Н. Конституційно-правовий статус людини і громадянина в Україні. – К.: Концерн «Видавничий дім ІнЮре», – 2004. – 368 с.
4. Погребняк, С. П. Основоположні принципи права : дис.... д-ра юрид. наук / С. П. Погребняк. – Х. : Б. в., 2009. – 416 с.

**Олаг Н.В.**

*студентка,*

*Національна академія внутрішніх справ*

## **РІВНІСТЬ І ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

Рівність перед законом – одна з фундаментальних конституційних вимог, важлива умова існування правової держави. Принцип рівності є логічним продовженням принципу справедливості.

Принцип рівності передбачає чотири основні аспекти, які суттєво відрізняються один від одного, хоча і не є незалежними:

1. Рівна повага в межах певної схеми процесу ухвалення постанов – вимога виявляти рівну повагу до думки кожного;
2. Об'єктивне ставлення – вимога однакового розгляду однакових випадків.
3. Рівність розподілу – вимога отримання кожним рівної частки певного блага;
4. Рівність результату – вимога, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах.

Принцип рівності являє собою діалектичне поєднання концепцій формальної і фактичної (реальної) рівності. Саме це дозволяє забезпечити у