

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЗИТИВНИХ ДІЙ У МЕХАНІЗМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Мухай А. А.

студентка IV курсу

*Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

*Науковий керівник: **Наливайко Л. Р.***

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

Сьогодні принцип рівності та недискримінації знаходить відображення в більш, ніж сотні міжнародних договорів, що є частиною національного законодавства. Це свідчить про гостроту проблеми та актуальність питання недопущення дискримінації у світі. Згадані міжнародні договори містять змістовно схожі норми щодо заборони дискримінації, що вказує на наявність єдиного підходу міжнародної спільноти – визнання принципу рівності, заборони дискримінації застосування позитивних дій.

Зміст та особливості застосування позитивної дискримінації у різних сферах вивчали такі автори, як М. Буроменський, О. Дашковська, І. Забокрийський, С. Савелій, І. Полховська, В. Форсюк, І. Янковець та інші.

На міжнародному рівні термін «дискримінація» вперше було закріплено в Конвенції про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 року. Так, відповідно до Конвенції, дискримінація охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження [2].

Сьогодні принципи рівності та недискримінації знаходять відображення в таких міжнародних документах, як: Статут Організації Об'єднаних Націй (далі – Статут ООН) 1945 року, Загальна декларація прав людини 1948 року, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року, Конвенція про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 року (що вперше дала визначення поняттю

«дискримінація»), Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 року, Європейська соціальна хартія 1961 року, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 року, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 року, Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин 1992 року, Європейська хартія регіональних мов або мов меншин 1992 року, Рамкова конвенція про захист національних меншин 1995 року тощо [4, с. 75]. Прийняття такої кількості міжнародних актів дає підстави вважати, що розвиток демократичного, правового та соціального суспільства і держави неможливий без охорони та захисту населення від дискримінації.

Обов'язок органів державної влади та місцевого самоврядування щодо реалізації позитивних дій впливає з міжнародних зобов'язань, встановлених цілою низкою міжнародних договорів, які були ратифіковані Україною. Наприклад, частина 2 статті 2 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації передбачає, що «держави-учасниці повинні вживати, коли обставини цього вимагають, спеціальних і конкретних заходів у соціальній, економічній, культурній та інших галузях з метою забезпечення потрібного розвитку і захисту деяких расових груп чи осіб, що до них належать, з тим, щоб гарантувати їм повне і рівне використання прав людини та основних свобод. Такі заходи ні в якому разі не повинні в результаті привести до збереження нерівних чи особливих прав для різних расових груп після досягнення тих цілей, заради яких вони були запроваджені» [3].

У частині 2 статті 4 Рамкової конвенції про захист національних меншин також вказується, що «сторони зобов'язуються вжити, у разі необхідності, належних заходів з метою досягнення у всіх сферах економічного, соціального, політичного та культурного життя повної та справжньої рівності між особами, які належать до національної меншини, та особами, які належать до більшості населення. У цьому зв'язку, вони належним чином враховують конкретне становище осіб, які належать до національних меншин» [5]. Також, у Загальному коментарі № 181 Комітет ООН з прав людини, інтерпретуючи антидискримінаційні положення Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, наголосив на тому, що «принцип рівності іноді вимагає від держав вжити позитивних заходів з метою зменшення або ліквідації обставин, які спричиняють або сприяють дискримінації, яка заборонена Пактом. Наприклад, в державі, де певні обставини унеможливають або ускладнюють користування правами для певної частини населення, ця держава має вжити спеціальних заходів для виправлення таких

обставин. Ці заходи можуть охоплювати тимчасове надання цій частині населення спеціалізованих преференцій» [6]. Допоки такі заходи будуть потрібні для виправлення фактичної дискримінації, вони становитимуть правомірне розрізнення в розумінні Пакту.

Аналогічною є й позиція Комітету ООН з економічних, соціальних і гуманітарних прав, який у Загальному коментарі № 162 зазначив: «Самі по собі принципи рівності та недискримінації не завжди достатні для забезпечення справжньої рівності. Іноді може виникнути необхідність для прийняття тимчасових спеціальних заходів, щоб особи або групи осіб, які знаходяться в несприятливому стані, мали такий самий рівень життя, як інші». Водночас вже в Загальному коментарі № 203 Комітет відзначив, що «За певних обставин на державах-учасниках лежить обов'язок вжити спеціальних заходів для зменшення або ліквідації обставин, що підтримують дискримінацію». При цьому незважаючи на те, що Загальні коментарі Комітетів ООН носять фактично рекомендаційний характер, випадки накладання цими міжнародними інституціями позитивних зобов'язань щодо імплементації позитивних дій на держави для забезпечення реальної рівності дискримінованих соціальних груп (зокрема жінок, ромів та ін.) непоодинокі.

Варто зазначити, що найбільш повно сутність позитивної дискримінації та позитивних дій досліджено у юриспруденції Європейського суду з прав людини. Аналіз позицій Європейського суду дозволяє виокремити стандарт принципу недискримінації, який полягає в тому, що для встановлення порушення цього принципу необхідно довести наявність трьох елементів: державний захід, дія чи бездіяльність, які оскаржуються, підпадають під сферу дії іншого матеріального положення Європейської конвенції (стаття 14), або стосуються будь-якого передбаченого національним законом права (стаття 1 Протоколу № 12 до цієї Конвенції); наявність розрізнення у поводженні порівняно з іншими особами, які знаходяться в аналогічному або подібному становищі (*comparability test*); «розумне та об'єктивне» виправдання розрізнення (*justification test*) [8, с. 662–664; 7, с. 14, 238].

У практиці Європейського суду до ситуацій чи суб'єктів, що не можуть порівнюватися, були віднесені уклад цивільного і військового життя; одружені пари і самотні особи; особи, засуджені за кримінальні злочини, та політв'язні; релігійна освіта й уроки статевого виховання тощо. Ситуаціями чи суб'єктами, що можуть порівнюватися, були визнані франкомовні й голландськомовні школи в районі Брюсселя, громадяни Великої Британії чоловічої та жіночої статі, які бажають отримати дозвіл на в'їзд іншого з подружжя тощо [1, с. 117].

Отже, сьогодні принцип рівності та недискримінації знаходить відображення в більш, ніж в сотні міжнародних договорів, що є

частиною національного законодавства. Це свідчить про гостроту проблеми та актуальність питання недопущення дискримінації у світі. Згадані міжнародні договори містять змістовно схожі норми щодо заборони дискримінації, що вказує на наявність єдиного підходу міжнародної спільноти – визнання принципу рівності, заборони дискримінації, допущення диференціації та застосування позитивних дій.

Література:

1. Заковряшина Е. Принцип недискримінації в праві Совета Європи. *Конституц. право: Восточноевроп. обозрение*. 2002. № 2 (39). С. 113–134.
2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161
3. Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_105.
4. Равлінко З.П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Л., 2016. 201 с.
5. Рамкова конвенція про захист національних меншин від 1 лютого 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text
6. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН про сприяння Декларації про право та відповідальність окремих осіб, груп та органів суспільства щодо заохочення та захисту загальноновизнаних прав та основних свобод людини: захист прав жінок-правозахисників, 30 січня 2014 року, A/RES/68/181. URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/Загальні-рекомендації-Комітету-ООН.pdf>.
7. Христова Г. Позитивні зобов'язання держави у сфері прав людини як новий напрям дослідження у вітчизняній теоретичній юриспруденції. *Вісник академії правових наук України*. 2012. № 2. С. 30–41.
8. Шевчук С. В. Судовий захист прав людини: практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. 3-тє вид. К. : Реферат, 2010. 848 с.