

недбалості). Однак, на її думку, опосередкована частка провини все-таки може бути присутньою і при помилковій юридичній діяльності, коли суб'єктом допускаються похибки внаслідок неприйняття ним ніяких серйозних зусиль для ознайомлення, наприклад, з нормативно-правовим матеріалом або фактичною основою справи [6].

Список використаної літератури:

1. Скаун О.Ф., Овчаренко И.Н. Юридическая деонтология. – Х.: Консум, 1999. – 304 с. (с. 202)
2. Лозовой В. О., Петришин О. В. Професійна етика юриста. Х.: Право, 2004. 176 с. (с. 2-3)
3. Методологія та інноватика загальнотеоретичної юриспруденції: монографія / [Ю.М. Оборотов, А.П. Овчиннікова, В.В. Завальнюк та ін.] ; за ред. Ю.М. Оборотова. – Одеса : Фенікс, 2019. – 420 с.
4. Новицкая И. В., Вакалова А. Е. Теория ошибки в свете различных подходов // Молодой ученый. 2016. № 26. С. 788-794.
5. Чувакова Л. А. Причины и условия ошибочной юридической деятельности: Проблемы методологии: дис. ... канд. юрид. наук. Специальность: 12.00.01 Теория и история права и государства; история правовых учений // Н. Новгород, 2003. 199 с.
6. Шадринова Л.А. Технология установления ошибочной правоприменительной деятельности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Специальность: 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве // Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. Нижний Новгород. 2012. 28 с.

Ключові слова: юридична практика, правова аномалія, види правових аномалій, помилкова юридична практика.

Ключевые слова: юридическая практика, правовая аномалия, виды правовых аномалий, ошибочная юридическая практика.

Key words: legal practice, legal anomaly, types of legal anomalies, false legal practice.

КОВБАСЮК СТЕПАН ВАЛЕРІЙОВИЧ

Національний університет «Одеська юридична академія»,
старший викладач кафедри загальнотеоретичної юриспруденції

ІНСТИТУАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНСЬКОМУ ПРАВІ ТА ДЕРЖАВІ

В сучасному праві принципи толерантності та недискримінації відіграють все більшу роль в регулюванні суспільних відносин. Це зумовлено тим, що вони за своєю природою є сучасною конкретизацією принципів рівності і справедливості, що є основою побудови 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 концепції дискримінації. Для детального аналізу інституалізації принципу недискримінації варто почати з визначення поняття дискримінації. Однак, зробити це не просто з огляду на низку обставин.

По-перше, дискримінація розглядається як порушення принципу рівності, а відтак, складність визначення дискримінації є наслідком теоретичних проблем, що супроводжують визначення 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 [1, с. 15].

В 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. Відповідно до підходу викладеного в цих документах дискримінація означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, ґрунтовані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, віку, стану здоров'я чи із 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 [2].

В українському законодавстві імплементовано аналогічну дефініцію. Так, ст. 1 Закону України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні 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 правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

Таким чином в рамках міжнародного права 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.

В той час як вітчизняний законодавець пішов іншим, теоретично необґрунтованим шляхом формулюванні 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 національну праві інституту позитивних дій – «латка», яка рятує небездоганне вітчизняне визначення дискримінації [1, с. 16].

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 в 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 із 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 захиститися за її допомогою, що є черговим фактом дискримінації за ознакою наявності 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].

Окрім законодавчого регулювання принципу недискримінації його інституалізація повинна включати створення системи державних та недержавних інституцій, які б забезпечували імплементацію положень антидискримінаційного законодавства.

Відповідно до статті 9 Закону України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні суб'єкти, 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].

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 [5, с. 10].

Відповідно до різновидів дискримінації можна віднести 1) расову дискримінацію; 2) дискримінацію за політичними, релігійними та іншими переконаннями; 3) гендерна дискримінація; 4) дискримінація за інвалідністю, станом здоров'я; 5) дискримінація за соціальним походженням і станом; 6) дискримінація мовними або іншими ознаками.

Варто було б закріпити систему державних інститутів основною функцією яких є запобігання різним видам дискримінації. Так в багатьох європейських країнах інститут омбудсмена отримав спеціалізацію і

сьогодні в діють інститути уповноваженого з прав жінок, уповноваженого з прав військовослужбовців, та інші.

Інституалізація принципу недискримінації повинна включати 2 основні напрями: 1) формування в рамках існуючих 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.

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. [6].

В 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 [7; 8].

Список використаної літератури:

1. Барабаш, О. О. Рівність суб'єктів права та заборона дискримінації: до питання про співвідношення принципів / О. О. Барабаш, З. П. Равлінко // Митна справа : Науково-аналітичний журнал. – 2014. – № 2. – С. 15-19.
2. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. Заява від 21.12.1965 [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105
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: моногр. / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; І. О. Кресіна, К. М. Вітман, В. П. Горбатенко та ін. – Київ, 2015. – 384 с.
5. Руднева, О.М. Поняття й сутність принципу недискримінації / О.М. Руднева // Проблеми законності : зб. наук. праць. 2010. Вип. 110 . С. 9-16.
6. Положення про Раду бізнес-омбудсмена затверджена Постановою Кабінету міністрів № 691 Про утворення Ради бізнес-омбудсмена від 26 листопада 2014 р. № 691 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 98. – Ст. 2847.

7. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 // Офіційний вісник України. – 2017. – № 48. – Ст. 1487.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

Ключові слова: дискримінація, принцип недискримінації, інституалізація принципу недискримінації, антидискримінаційне законодавство.

Ключевые слова: дискриминация, принцип недискриминации, институализация принципа недискриминации, антидискриминационное законодательство.

Key words: discrimination, principle of non-discrimination, institutionalization of non-discrimination principle, anti-discrimination legislation.

ІВАНЧУК ВІРА ЄВСТАФІЙВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри загальнотеоретичної юриспруденції

ПРАВОВИЙ МОНІТОРИНГ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА В УКРАЇНІ

В Україні проголошується і діє принцип верховенства права, який є основоположною засадою у визначенні конституційного ладу держави. Його значення для правової держави визначальне, адже право – це прояв вищої справедливості і його панування в суспільстві перш за все вказує на пріоритетність прав і свобод людини. Верховенству права як одному з проявів справедливості та розумності приділяється велика увага на доктринальному рівні науковцями [4, с. 4].

Верховенство права передбачає, перш за все, наявність законів з правовим змістом (правових законів), а також зв'язаність державної влади з правовими законами, тобто правом. Зазначені фактори вимагають використання відповідних засобів забезпечення реалізації верховенства права, одним з яких є правовий моніторинг, тому виникає потреба у розробці пропозицій щодо визначення основних напрямків забезпечення верховенства права в Україні шляхом ефективного використання правового моніторингу. Вважаємо за необхідне зазначити, що в Україні принцип верховенства права закріплений у ч. 1 ст. 8 Конституції. Своєю чергою у Доповіді, схваленій Венеційською Комісією на 86-му пленарному засіданні (2011 р.) визначено (п. 41) шість основних елементів верховенства права, до яких віднесено: законність, в тому числі прозорий, підзвітний і демократичний порядок введення законів у дію; правову певність; заборону свавілля; доступ до правосуддя у незалежних і неупереджених судах, в тому числі судовий контроль за адміністративними актами; дотримання прав людини; недискримінація та рівність перед законом. Перелічені елементи лежать в основі