

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ПАЛАДІЄВА ЯНА ВАЛЕНТИНІВНА

УДК: 342.7

ДИСЕРТАЦІЯ
МІСЦЕ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В МЕХАНІЗМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ

081 «Право»
08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Я.В. Паладієва

Науковий керівник
Лотюк Ольга Степанівна,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Паладієва Я.В. Місце позитивної дискримінації в механізмі забезпечення принципу рівності. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». - Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2024.

Дисертацію присвячено комплексному теоретико-правовому дослідженню позитивної дискримінації, як механізму забезпечення принципу рівності.

У дослідженні розкрито сутність принцип рівності, який слід інтерпретувати в розрізі рівності можливостей для реалізації та розвитку кожного індивіда, рівності всіх суб'єктів перед законом і державою. При цьому важливе значення набувають формальний і матеріальний аспекти принципу рівності, а також співвідношення принципу рівності з такими основоположними принципами права як принцип справедливості, свободи, верховенства права, правової визначеності, пропорційності та добросовісності. Відзначено, що в процесі здійснення політики позитивної дискримінації слід враховувати, з однієї сторони, неможливість існування абсолютної рівності, а з іншої - обов'язок держави не допускати у суспільстві протиприродну, створену людиною нерівність, та появу привілейованих груп в суспільстві.

Сформульовано визначення механізму забезпечення принципу рівності як системи правових, організаційних та економічних заходів, необхідних для втілення у суспільних відносинах реальної рівності можливостей.

Проаналізовано історичні події та прийняття антидискримінаційного законодавства, які відігравали ключову роль у створенні фундаменту для запровадження позитивних дій та розробки шляхів їх ефективної реалізації. Так, історичний контекст створював важливі стимули для стратегій забезпечення рівних прав та можливостей для всіх індивідів.

Визначено поняття «позитивна дискримінація» під яким запропоновано розуміти гнучку систему взаємопов'язаних та взаємообумовлених дій, які передбачають використання спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності шляхом підтримки соціальних груп, які зазнавали чи зазнають укоріненої дискримінації, з метою отримання однакових прав та доступу до

можливостей у порівнянні з іншими спільнотами. Такий підхід виходить за рамки попередніх інтерпретацій, оскільки включає цілісну перспективу, що охоплює як історичні прецеденти, так і сучасні виклики, а також слугує підґрунтям для розуміння та впровадження позитивної дискримінації.

Зазначено, що при встановленні співвідношення між поняттями «позитивна дискримінація», «позитивні дії», «позитивні заходи» та «тимчасові спеціальні заходи» слід виходити з того, що вони мають однакове значення та передбачають використання спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності. Їх метою є підтримка тих суспільних спільнот, які в минулому мали або нині мають досвід регулярної дискримінації.

Доведено, що позитивні дії широко розповсюджені, діють у різних умовах, протидіють широкому спектру проблем та впроваджуються в різних сферах з метою досягнення рівності. При цьому недоцільно називати позитивну дискримінацію ідеальним інструментом для забезпечення рівності, проте цей інструмент може забезпечувати відносно швидке досягнення поставлених цілей.

Проаналізовано та виокремлено наступні підходи до концептуального розуміння інституційних категорій позитивної дискримінації: викорінення дискримінації, преференційний режим, інформаційні програми, цілеспрямована політика, перевизначення заслуг, фокус, вміння та підтримка.

Досліджено нормативно-правову базу України та з'ясовано, що рух України в напрямку забезпечення рівності та захисту від дискримінації в усіх сферах суспільного життя має позитивні зрушення, включаючи прийняття рамкового закону, що забороняє дискримінацію за всіма ознаками. Загалом він відповідає базовим стандартам, встановленим Директивами ЄС з питань рівності та впровадження окремих категорій позитивних дій (у відповідних нормативно-правових актах стосовно окремих категорій громадян). Поруч з цим, на сьогодні зберігаються проблеми нормативного закріплення та реалізації політики позитивної дискримінації в Україні, а саме: відсутність правової визначеності та послідовності (визначення і підстави для дискримінації повинні бути єдині у всіх законах); недостатня повнота антидискримінаційного законодавства, насамперед в галузі запобігання

дискримінації та прийняття позитивних заходів; відсутність ефективних механізмів покарання порушників і виправлення прав жертв; неефективна реалізація антидискримінаційної політики та планів дій; нездатність держави проводити належний аналіз потреб відповідних груп для оперативного реагування та внесення змін в чинне законодавство.

Доведено, що постійний розвиток законів і стратегій у поєднанні з ефективною імплементацією та моніторингом має важливе значення для досягнення реальної рівності в українському суспільстві з урахуванням використання позитивних дій, як методу її забезпечення.

Проведено детальний порівняльно-правовий аналіз законодавства країн континентальної Європи, а саме Фінляндії, Франції, Німеччини, Австрії, Мальти, Польщі, Кіпру, Швеції, Греції, Бельгії, Угорщини, Іспанії, Італії, Норвегії та Португалії на предмет наявності та практики реалізації політики позитивної дискримінації.

Виокремлено загальноєвропейські тенденції впровадження позитивних заходів, а саме:

- законодавство ЄС допускає, але не зобов'язує до використання відповідних категорій позитивних заходів;
- національні закони кожної країни зазвичай допускають більш широке застосування позитивних заходів для підтримки осіб з інвалідністю, ніж для будь-якої іншої категорії осіб, які перебувають у несприятливому положенні;
- використання «сильних» форм позитивних дій, в тому числі преференційного режиму (квотування), переважно застосовується у сфері забезпечення гендерної рівності.

Проаналізовано застосування політики позитивних заходів у США, Канаді, Великій Британії, Північній Ірландії, Південній Африці, Індії та Латинській Америці (Бразилії, Еквадорі, Колумбії) привертають увагу історичні, юридичні та соціальні аспекти цих практик. При цьому наявні відмінності у підходах та викликах, пов'язаних з позитивними діями в різних країнах, що підтверджує неможливість існування універсальної формули для їх застосування.

Проаналізовано базові Стратегії, які стосуються питань забезпечення рівності та містять положення щодо позитивних заходів, що дозволило встановити наступні недоліки та прогалини:

- у Національній стратегії у сфері прав людини не передбачені відповідні фінансові ресурси для її впровадження Стратегії. Це ускладнює виконання завдань, призводить до залежності від донорських організацій та не дає змоги досягнути передбачених Стратегією результатів;

- у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року позитивні дії та необхідність їх впровадження розглядаються як інтегральна частина стратегії забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, проте не зазначений механізм їх імплементації та подальшої реалізації;

- у Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року передбачено здійснення конкретних заходів, спрямованих на покращення становища ВПО, проте стратегія прямо не передбачає застосування позитивних заходів, не охоплює усіх актуальних проблем ВПО та не вказує на їх вирішення найближчим часом;

- у Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року вказано на задоволення конкретних потреб та вирішенні проблем, з якими стикається ромське населення, визнаючи історичну несправедливість і нерівність. Втім існує обґрунтоване занепокоєння щодо виключення інших національних меншин з цієї частини нормативної бази. Видається нелогічним, що законодавство України зосереджується виключно на ромському населенні (подібна Стратегія наявна лише щодо цієї національної меншини), не поширюючи аналогічні стратегії на права та проблеми інших національних меншин у країні.

Запропоновано запровадити зміни до законодавства задля реалізації гендерного паритету шляхом запровадження квот у приватному секторі, зокрема, у правліннях компаній, топменеджменті та на керівних посадах, що сприятиме рівному представництву та розширенню можливостей жінок на посадах, пов'язаних з

прийняттям рішень. Ще одним ефективним засобом для досягнення цілей гендерного паритету визначено створення інституту Омбудсмана з питань рівності для комплексного впровадження політики позитивних дій та рівності. Ця інституція може відіграти ключову роль в адвокації гендерної рівності, моніторингу дотримання заходів позитивної дискримінації та реагуванні на випадки дискримінації, тим самим сприяючи прогресу у сфері гендерного паритету.

Виокремлено комплекс основних проблемних правових аспектів у забезпеченні прав внутрішньо переміщених осіб в контексті запровадження позитивних заходів (на національному та міжнародному рівнях). Доведено, що чинна правова база має бути адаптована до наявного досвіду цієї категорії населення та потребує таких змін: введення податкових пільг для приватного сектору з метою зацікавленості приватних підприємств будуть у працевлаштуванні ВПО, що полегшить фінансові зобов'язання держави та сприятиме соціальній згуртованості; запровадження системи квот в органах державної та місцевої влади для прискорення процесу адаптації ВПО в нових умовах.

Проаналізовано правовий статус національних меншин на практиці та в нормативно-правових актах міжнародного та національного рівнів. Підтверджено необхідність запровадження позитивних заходів стосовно національних меншин, що обумовлено історичними нерівностями та системними дискримінаційними практиками з якими стикалися меншини у різних соціальних сферах протягом тривалого періоду часу. Визначено, що законодавство України має бути адаптоване під реальні проблеми національних меншин, враховуючи практику зарубіжних країн в цьому контексті та запити представників меншин в середині країни. Запропоновано впровадження змін до чинного законодавства України, шляхом надання двомовних послуг органами державної влади сприятиме вирівнюванню фактичного становища національних меншин та забезпечуватиме їм повноцінний доступ до необхідних послуг.

Зазначено, що політика позитивної дискримінації виступає як один із ключових механізмів розв'язання проблем нерівності, з якими стикаються особи з інвалідністю. Проаналізовано фактори, що обґрунтовують необхідність впровадження позитивних

заходів для цієї категорії громадян, підтверджує, що історична дискримінація, стигматизація та сучасний стан війни є ключовими факторами, що призводять до нерівності та дискримінації відносно осіб з інвалідністю.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», які передбачають: відповідальність за порушення квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю у разі одноразового порушення, та у більшому розмірі у разі повторно порушення за відповідний або наступний звітний період; обов'язковий моніторинг зі сторони Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю щодо дотримання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю, що має здійснюватися на постійній основі щоквартально; запровадження відповідної посади або призначення уповноважених представників з питань інвалідності для підтримки найму, інтеграції та працевлаштування працівників з інвалідністю.

Ключові слова: позитивна дискримінація, принцип рівності, рівність, позитивні дії, позитивні заходи, права людини і громадянина, принципи права, тлумачення норм права, дискримінація, права людини, верховенство права, рівність прав і свобод, заборона дискримінації, позитивні обов'язки держави, недискримінація.

SUMMARY

Paladiiava Y.V. Positive Discrimination in the Mechanism of Ensuring the Principle of Equality. - Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 "Law". - Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2024.

The dissertation is a complex theoretical and legal study of positive discrimination as a mechanism for ensuring the principle of equality.

The research reveals the essence of the principle of equality, which should be interpreted in terms of equality of opportunities for the realization and development of each individual, equality of all subjects before the law and the State. At the same time, the formal and substantive aspects of the principle of equality, as well as the interaction of the principle

of equality with such fundamental principles of law as the principle of justice, freedom, rule of law, legal certainty, proportionality and good faith, are of particular importance. It is noted that in the process of implementing the policy of positive discrimination, one should take into account, on the one hand, the impossibility of absolute equality, and on the other hand, the obligation of the State to prevent unnatural, human-created inequalities in society and the emergence of privileged groups in society.

There is formulated a definition of the mechanism of ensuring the principle of equality as a system of legal, organizational and economic measures necessary for the realization of real equality of opportunities in social relations.

The author analyzes the historical background and the adoption of anti-discrimination legislation which played a key role in creating the framework for the introduction of positive action and developing ways for its effective implementation. Thus, the historical context created important incentives for strategies to ensure equal rights and opportunities for all individuals.

The author defines the definition of "positive discrimination" as a flexible system of interconnected and interrelated actions that involve the use of special measures aimed at achieving de facto equality by supporting social groups that have experienced or are experiencing entrenched discrimination in order to obtain equal rights and access to opportunities compared to other communities. This approach goes beyond previous interpretations, as it includes a comprehensive perspective that covers both historical precedents and current challenges, and serves as a basis for understanding and implementing positive discrimination.

It is noted that when establishing the correlation between the concepts of "positive discrimination", "positive action", "positive measures" and "temporary special measures", one should proceed from the fact that they have the same meaning and involve the use of special measures aimed at achieving de facto equality. Their purpose is to support those social groups that have experienced or are currently undergoing regular discrimination.

It has been proven that positive action is widespread, operates in different conditions, addresses a variety of problems and is implemented in different areas to achieve equality.

At the same time, it is inappropriate to call affirmative action an ideal tool for ensuring equality, but this mechanism can ensure relatively rapid achievement of the goals set.

The following approaches to the conceptual understanding of the institutional categories of positive discrimination are analyzed and highlighted: elimination of discrimination, preference treatment, information programs, targeted policies, redetermination of achievements, focus, skills and support.

The author analyzes the legal framework of Ukraine and finds that Ukraine's movement towards ensuring equality and protection against discrimination in all areas of public life has made positive progress, including the adoption of a framework law prohibiting discrimination on all grounds. In general, it meets the basic standards set by the EU Directives on equality and the implementation of certain categories of positive action (in the relevant regulations for certain categories of citizens). At the same time, there are still problems with the regulation and implementation of positive discrimination policy in Ukraine, namely: lack of legal definition and consistency (definitions and grounds for discrimination should be uniform in all laws); insufficient completeness of anti-discrimination legislation, especially in the area of prevention of discrimination and adoption of positive measures; lack of effective mechanisms for punishing lawbreakers and remedying the rights of victims; ineffective implementation of anti-discrimination policy and plans for the development of the state.

It is proved that the continuous development of laws and strategies, combined with effective implementation and monitoring, is essential for achieving real equality in Ukrainian society, taking into account the use of positive action as a method of ensuring it.

A detailed comparative legal analysis of the legislation of continental European countries, such as Finland, France, Germany, Austria, Malta, Poland, Cyprus, Sweden, Greece, Belgium, Hungary, Spain, Italy, Norway and Portugal, is carried out to determine the existence and practice of implementing the policy of positive discrimination.

The author identifies pan-European tendencies in the implementation of positive measures, namely

- EU legislation allows, but does not oblige to use the relevant categories of positive measures;

- national laws of each country usually allow for a more extensive use of positive measures to support persons with disabilities than for any other category of disadvantaged persons;

- the use of "strong" forms of positive action, including preferential treatment (quotas), is mainly used in the area of gender equality.

The article provides an analysis of the application of affirmative action policies in the United States, Canada, the United Kingdom, Northern Ireland, South Africa, India, and Latin America (Brazil, Ecuador, and Colombia), with particular attention to the historical, legal, and social aspects of these practices. At the same time, there are differences in approaches and challenges related to positive action in different countries, which confirms the impossibility of a universal formula for their application.

The author also analyzed the basic strategies related to equality issues and containing provisions on positive action, which allowed to identify the following shortcomings and gaps:

- The National Human Rights Strategy does not provide for adequate financial resources for its implementation. This complicates the implementation of tasks, leads to dependence on donor organizations and does not allow achieving the results envisaged by the Strategy;

- the Government Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men until 2030 considers affirmative action and the need for its implementation as an integral part of the strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men, but does not specify the mechanism for its implementation and further realization;

- the Strategy of the Governmental Policy on Internal Displacement for the period up to 2025 envisages implementation of specific measures aimed at improving the situation of IDPs, but the strategy does not directly provide for the use of positive measures, does not cover all the current problems of IDPs and does not indicate their solution in the near future;

- the Strategy for Promoting the Realization of Rights and Opportunities of Persons Belonging to the Roma National Minority in Ukrainian Society for the Period up to 2030 points to meeting the specific needs and solving the problems faced by the Roma population, recognizing historical injustice and inequality. However, there are legitimate concerns about

the exclusion of other national minorities from this part of the legal framework. It seems counterintuitive that Ukrainian legislation focuses exclusively on the Roma population (there is a similar Strategy only for this national minority) without extending similar strategies to the rights and concerns of other national minorities in the country.

It is suggested to introduce amendments to the legislation to realize gender parity by introducing quotas in the private sector, in particular, in the boards of companies, top management and executive positions, which will promote equal representation and empowerment of women in decision-making positions. Another effective means of achieving gender parity goals is the establishment of an Equality Ombudsman to comprehensively implement affirmative action and equality policies. This institution can play a key role in advocating for gender equality, monitoring compliance with affirmative action measures, and responding to cases of discrimination, thereby contributing to progress in gender parity.

The author identifies a set of main problematic legal aspects in ensuring the rights of internally displaced persons in the context of implementation of positive measures (at the national and international levels). It is proved that the current legal framework should be adapted to the existing experience of this category of population and requires the following changes: introduction of tax incentives for the private sector to encourage private enterprises to employ IDPs, which will facilitate the financial obligations of the State and promote social cohesion; introduction of a quota system in state and local authorities to accelerate the process of adaptation of IDPs in the new environment.

This article provides an analysis of the legal status of national minorities in practice and in legal acts at the international and national levels. The author confirms the need to introduce positive measures in relation to national minorities due to historical inequalities and systemic discriminatory practices faced by minorities in various social spheres over a long period of time. It is determined that the legislation of Ukraine should be adapted to the real problems of national minorities, taking into account the practice of foreign countries in this context and the requests of minority representatives within the country. The author proposes to amend the current legislation of Ukraine by providing bilingual services by

public authorities, which will help to equalize the actual situation of national minorities and ensure their full access to the necessary services.

It is noted that the positive discrimination policy is one of the key mechanisms for addressing the inequalities faced by persons with disabilities. The author analyzes the factors that justify the need to introduce positive measures for this category of citizens, confirming that historical discrimination, stigmatization and the current state of war are key factors leading to inequality and discrimination against persons with disabilities.

The author proposes to amend the Law of Ukraine "On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities in Ukraine", which will provide for: liability for violation of the quota for employment of persons with disabilities in case of a one-time violation, and in a larger amount in case of repeated violation for the relevant or subsequent reporting period; mandatory monitoring by the Fund for Social Protection of Persons with Disabilities of compliance with the quota for employment of persons with disabilities, which should be carried out on an ongoing basis on a quarterly basis; introduction of appropriate

Keywords: positive discrimination, principle of equality, equality, positive actions, positive measures, human and civil rights, principles of law, interpretation of law, discrimination, human rights, rule of law, equality of rights and freedoms, prohibition of discrimination, positive obligations of the state, non-discrimination.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових виданнях,

включених до переліку наукових видань України

1. Паладієва Я. В. Становлення інституту позитивної дискримінації: історичні передумови. *Juris europensis scientia*. 2022. № 2. С. 18–22. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i2.338>.
2. Паладієва Я. В. Основні підходи до визначення поняття позитивної дискримінації. *Право і суспільство*. 2022. № 3. С. 9–14. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.2>.

3. Паладієва Я. В. Практика законодавчого закріплення та впровадження позитивної дискримінації в Європейських країнах. *Ампаро*. 2022. № 4. С. 20–26.
URL: <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2022-4-03>.

Тези доповідей науково-практичних та міжнародних науково-практичних конференцій:

1. Паладієва Я. В. Особливості імплементації та нормативного регулювання позитивних дій у Сполученому королівстві Великої Британії. *Концептуальні напрями розвитку наукових знань*: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 6–7 лют. 2021 р. Київ, 2021. С. 54–55.
2. Паладієва Я. В. Порівняльна характеристика понять «дискримінація» та «позитивна дискримінація». *Суспільство, економіка, право: теорія, методологія, концепції розвитку*: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 12–13 лют. 2021 р. Київ, 2021. С. 46–48.
3. Паладієва Я. В. Практика застосування позитивних заходів зарубіжними країнами. *Модернізація правової системи держави: перспективи та пріоритети*: Матеріали науково-практ. конф., м. Одеса, 2–3 квіт. 2021 р. Херсон, 2021. С. 10–13.
4. Паладієва Я. В. Перспективи становлення та розвитку позитивних дій в рамках соціальної, економічної та політичної сфер. Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: Матеріали науково-практ. конф., м. Київ, 21 трав. 2021 р. Київ, 2021.
5. Паладієва Я. В. До питання реформування Конституції України в аспекті недопущення дискримінації. *Конституція України: ціннісний вимір 25-річного досвіду державотворення та правотворення*: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 23 черв. 2021 р. Київ, 2021. С. 336–339.
6. Паладієва Я. В. Становлення інституту позитивної дискримінації як засобу забезпечення права на рівність. *Права людини як індикатор розвитку сучасної держави*: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 13 груд. 2021 р. Київ, 2021. С. 76–78.

7. Паладієва Я. В. Поняття принципу рівності крізь призму позитивної дискримінації. Становлення громадянського суспільства: нормативно-правове підґрунтя: Матеріали науково-практ. конф., м. Київ, 22–23 жовт. 2021 р. Херсон, 2021. С. 33–36.
8. Паладієва Я. В. Позитивні заходи як елемент корпоративної соціальної відповідальності. Сучасний стан економіки, обліку, фінансів і права та їх основні проблеми: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Полтава, 5 жовт. 2021 р. Полтава, 2021. С. 31–32.
9. Паладієва Я. В. Рекомендації щодо ефективного впровадження позитивних заходів та маркери успіху їх застосування. World Development of Science and Technology: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Отава, 16–17 січ. 2023 р. Отава, 2023. С. 81–85.
10. Паладієва Я. В. Позитивні заходи в конституційному праві: видова характеристика. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : Матеріали науково-практ. конф., м. Київ, 18 трав. 2023 р. Київ, 2023. С. 179–183.
11. Лотюк О. С., Паладієва Я. В. Перспективи впровадження позитивних заходів в рамках післявоєнної відбудови України. Конституція України в період війни та післявоєнного відновлення: Матеріали міжнар. наук. конф., м. Київ, 23 черв. 2023 р. Київ, 2023. С. 56–59.
12. Паладієва Я. В. Досвід законодавчого закріплення та застосування позитивних заходів у Сполученому королівстві Великої Британії і Північної Ірландії. Актуальні питання юриспруденції: виклики сучасності : Матеріали науково-практ. конф., м. Чернівці, 12–13 трав. 2023 р. Одеса, 2023. С. 6–10.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	16
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ	
1.1. Формування ідеї рівності у світовій політико-правовій думці.....	24
1.2. Становлення та розвиток концепції позитивної дискримінації.....	31
1.3. Сучасне розуміння поняття позитивної дискримінації та його місце в механізмі забезпечення принципу рівності.....	45
Висновки до Розділу 1.....	64
Розділ 2. ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	
2.1. Політика позитивної дискримінації в українському законодавстві.....	67
2.2. Застосування позитивної дискримінації в країнах континентальної Європи.....	80
2.3. Втілення позитивної дискримінації на американських континентах, у Великій Британії, Індії та Південній Африці.....	95
Висновки до Розділу 2.....	119
Розділ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ	
3.1. Застосування позитивної дискримінації у сфері забезпечення гендерного паритету.....	123
3.2. Впровадження позитивних заходів стосовно внутрішньо переміщених осіб.....	138
3.3. Забезпечення позитивних дій щодо національних меншин.....	153
3.4. Здійснення позитивної дискримінації стосовно осіб з інвалідністю.....	166
Висновки до Розділу 3.....	176
ВИСНОВКИ.....	180
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	188

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВІЛ – Вірус імунодефіциту людини

ВПО – внутрішньо переміщена особа

ЕФТА – Європейська асоціація вільної торгівлі

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет міністрів України

ЛГБТ – акронім для позначення лесбійок (Lesbian), геїв (Gay), бісексуалів (Bisexual) і трансгендерів (Transgender)

ООН – Організація Об'єднаних Націй

РКНМ - Рамкова конвенція про захист національних меншин

СНІД – Синдром набутого імунодефіциту

США – Сполучені Штати Америки

CEDAW – Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

ECR – European Court Reports

ISED – Міністерство інновацій, науки і економічного розвитку Канади

OFCCP – Управління програм дотримання федеральних контрактів

STEM-освіта – акронім STEM вживається для позначення популярного напрямку в освіті, що охоплює природничі науки (Science), технології (Technology), технічну творчість (Engineering) та математику (Mathematics)

USAID – Агентство США з міжнародного розвитку

ВСТУП

Актуальність теми. У контексті еволюції уявлень про рівність концепція позитивної дискримінації спрямована на виправлення системних недоліків, з якими стикаються історично маргіналізовані групи. Вона визнає необхідність досягнення справедливих результатів, виходячи за рамки простого рівного ставлення. Усуваючи ці системні нерівності за допомогою цілеспрямованих позитивних дій, позитивна дискримінація відіграє ключову роль у подоланні глибоко вкоріненої несправедливості.

Крім того, глобальне зобов'язання зменшити нерівність, як зазначено в Цілях сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй, підкреслює актуальність позитивної дискримінації в глобальному масштабі. Тема дисертаційного дослідження також слугує платформою для обговорення спірних питань, пов'язаних зі справедливістю, меритократією та роллю держави у забезпеченні рівності. Дослідження в цій сфері сприяють глибшому розумінню складнощів, пов'язаних з балансуванням індивідуальних прав і колективних обов'язків у прагненні до рівності.

Оскільки суспільства борються з демографічними змінами, включаючи урбанізацію, міграцію та еволюцію сімейних структур, роль позитивної дискримінації стає ще більш важливою у вирішенні цих динамічних викликів.

Дослідження сутності та природи поняття позитивної дискримінації, а також практики застосування позитивних дій в різних країнах світу дає змогу оцінити даний інститут, як дієвий механізм забезпечення принципу рівності, захисту прав громадян, спосіб вираження власних свобод та інтересів, зросту правосвідомості та правової культури в сучасному суспільстві. Окрім того, вивчення історії становлення даного інституту, дефініції та практичного застосування позитивних дій сприяє розумінню необхідності застосування позитивної дискримінації та можливості вдосконалення політики в цій сфері для забезпечення реальної рівності.

Наявність значної кількості прогалин в сучасному законодавстві щодо регулювання відносин у даній сфері, неоднозначність у застосуванні в міжнародній та національній практиці – сприяє проведенню розгалуженого дослідження та надає

змогу виокремити перспективи розвитку даного інституту у відповідному територіальному та часовому просторі.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Теоретичну основу проблематики позитивної дискримінації та рівності досліджували вітчизняні правознавці, серед яких: О. Васильченко, В. Гончаров, Г. Журавльова, А. Євстігнєєв, О. Ісаєва, Л. Каменкова, О. Кочемировська, Т. Марценюк, Н. Митіна, Л. Мурашко, Б. Ніколаєв, Т. Омельченко, М. Орзіх, О. Петришин, В. Погорілко, С. Погребняк, З. Равлінко, О. Репетова, В. Селіванов, Г. Федькович, Г. Христова, І. Янковець.

Також було використано відповідні наукові позиції представників зарубіжної юридичної науки, роботи яких були спрямовані на дослідження поняття позитивної дискримінації через призму реалізації принципу рівності, зокрема: Л. Бармс, М. Белл, Р. Брукс, А. Брзезінська, Д. Бхугра, Б. Вайс, Л. Ведінгтон, С. Гроєневелд, С. Девіс, Х. Колінс, М. Колнеріс, А. Макколган, К. Макруден, А. Макхарг, Д. Норман, К. О'Кенеді, С. Ракусен, М. Расел, Г. Розенберг, М. Розенфелд, Х. Слейтер, Т. Соуел, Е. Стасер, А. Томас, С. Фрідман, О. Фіс, Б. Хепл, А. Хієроніmus.

Мета і завдання дослідження. *Метою дисертаційної роботи є комплексне дослідження поняття та особливостей законодавчого закріплення та застосування політики позитивної дискримінації, як механізму забезпечення принципу рівності.*

Мета розкривається шляхом постановки наступних науково-дослідницьких завдань:

- розкрити сутність та особливості тлумачення принципу рівності у світовій політико-правовій думці;
- встановити основні підходи до визначення поняття позитивної дискримінації;
- визначити зміст сучасного поняття позитивної дискримінації в механізмі забезпечення принципу рівності;
- дослідити загальну характеристику законодавства України стосовно застосування політики позитивної дискримінації;
- провести комплексне дослідження законодавства та практики країн членів Європейського Союзу стосовно використання позитивної дискримінації;

- дослідити законодавство та використання позитивних дій на американських континентах, у Великій Британії, Індії та Південній Африці;
- виявити існуючі недоліки та запропонувати зміни до чинного законодавства України щодо забезпечення рівності шляхом здійснення політики позитивної дискримінації у сфері гендерного паритету;
- дослідити законодавство щодо правового статусу внутрішньо переміщених осіб та запропонувати запровадження позитивних заходів у цьому аспекті;
- визначити наявні позитивні заходи щодо національних меншин та ініціювати модернізацію існуючих підходів;
- розкрити особливості політики позитивної дискримінації стосовно осіб з інвалідністю та висунути пропозиції щодо вдосконалення наявних механізмів.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються в сфері забезпечення рівності шляхом імплементації в законодавство та реалізації позитивних заходів.

Предметом дослідження постає власне позитивна дискримінація як механізм забезпечення принципу рівності.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та реалізації задач дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання державно-правових явищ, а саме: формально-логічний, систематизації та структуризації, історично-правовий, порівняльно-правовий, аналітичний, критично-правовий, наукового аналізу та синтезу, пошуково-інформаційний та інші методи.

Формально-юридичний метод застосовано при формулюванні визначень та аналізу досліджень науковців стосовно поняття та змісту принципу рівності (п.1.1). Метод наукового аналізу та синтезу використовувався під час визначення поняття позитивної дискримінації, підходів до його розуміння та його інтерпретації як методу забезпечення принципу рівності (п. 1.2, п. 1.3). Використання порівняльно-історичного методу надало змогу дослідити історичні аспекти виникнення та становлення інституту позитивної дискримінації (п.1.2). Метод систематизації було застосовано під час визначення основних категорій позитивних дій (підрозділ 1.3). Аналітичний метод було застосовано під час дослідження політики позитивної

дискримінації в практиці та законодавстві України (підрозділ 2.1). Порівняльно-правовий метод переважно використовується під час аналізу законодавства та практики застосування позитивних дій в державах-членах Європейського Союзу, країн Латинської і Південної Америки, Канади, Індії та Великої Британії (п. 2.2, п. 2.3). За допомогою критично-правового методу викладені пропозиції щодо внесення змін до норм законодавства України (п. 3.1, п. 3.2, п. 3.3, п. 3.4).

Нормативною основою дослідження є положення Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», «Про охорону праці», Виборчого кодексу України, підзаконні нормативно-правові акти Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України у сфері заборони дискримінації та застосування позитивних заходів, рішення Конституційного суду України та ін. У роботі також використовувалися правові акти Європейського Союзу, а також законодавство зарубіжних держав (США, Великої Британії, Канади, Індії, Еквадору, Колумбії, Бразилії, Південної Африки, Німеччини, Франції, Іспанії, Австрії, Бельгії, Португалії, Фінляндії, Угорщини та ін). Крім того, у роботі було використано Європейську конвенцію основоположних прав та свобод людини і громадянина, Декларацію принципів рівності та численну кількість рішень Європейського парламенту, доповідей Парламентської Асамблеї Ради Європи, коментарів та роз'яснень Організації об'єднаних націй та Ради Європи, а також рішень Європейського суду з прав людини.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень інституту позитивної дискримінації, як механізму забезпечення рівності. Внаслідок проведеного дослідження в дисертації сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем, а саме:

вперше:

- обґрунтовано ідею, що запровадження позитивної дискримінації в Україні стало результатом поєднання добровільної (наявність власного бажання в державі) та

вимушеної (необхідність виконання державою взятих на себе зобов'язань) рецепції (запозичення) зарубіжного законодавства;

- сформульовано визначення механізму забезпечення принципу рівності, відповідно до якого він розглядається як система правових, організаційних та економічних заходів, необхідних для втілення у суспільних відносинах реальної рівності можливостей;
- запропоновано комплекс законодавчих пропозицій щодо запровадження заходів позитивної дискримінації відносно таких категорій населення як: 1) внутрішньо переміщені особи; 2) жінки; 3) особи з інвалідністю; 4) національні меншини.

удосконалено:

- теоретичне визначення поняття «позитивної дискримінації», під яким запропоновано розуміти як гнучкий набір дій, які передбачають використання спеціальних заходів спрямованих на сприяння досягненню фактичної рівності шляхом підтримки груп людей, які стикаються або стикалися з укоріненою дискримінацією, з метою отримання рівномірних прав та доступу до можливостей як інші члени суспільства. Такий підхід виходить за рамки попередніх інтерпретацій, оскільки включає цілісну перспективу, що охоплює як історичні прецеденти, так і сучасні виклики та слугує підґрунтям для розуміння та впровадження позитивної дискримінації;
- положення про те, що запровадження заходів позитивної дискримінації має загально-соціальний позитивний ефект, оскільки не лише сприяє соціальній інтеграції окремих груп населення, але і збільшує потенціал для розвитку в економічній, соціальній та культурній сферах в цілому;
- підходи до концептуального розуміння інституційних категорій позитивної дискримінації, з поміж який виокремлено наступні: викорінення дискримінації, преференційний режим, інформаційні програми, цілеспрямована політика, перевизначення заслуг, фокус, вміння та підтримка. Це має значення для розробки точних та ефективних стратегій подолання історичної та системної нерівності. З'ясування сутності вказаних підходів дозволяє законодавцю розробити

індивідуальні стратегії, які відповідають конкретному соціально-політичному середовищу та загальним цілям забезпечення рівності.

дістало подальшого розвитку:

- точка зору, що застосування заходів позитивної дискримінації повинно мати тимчасовий характер та застосовуватися виключно протягом часу, достатнього для відновлення фактичної рівності. В протилежному випадку існує ризик перетворення позитивної дискримінації в зворотну, коли раніше дискримінована соціальна група отримує необґрунтовані преференції;
- положення про необхідність продовження гармонізації українського законодавства з законодавством країн ЄС у сфері забезпечення позитивної дискримінації;
- теза про доцільність застосування заходів позитивної дискримінації щодо такої категорії як внутрішньо переміщені особи, що обумовлено наявними психологічними (травматичним досвідом та необхідністю адаптуватися в новому середовищі) та економічними (пошук постійного житла та засобів до існування) факторами.

Практичне значення одержаних результатів. Дисертаційне дослідження може бути використане з метою вдосконалення механізмів імплементації позитивних заходів стосовно окремих груп зокрема, через внесення змін до низки нормативно-правових актів. Окрім того, дисертаційне дослідження може застосовуватись під час розробки Стратегії щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками, Національної стратегії у сфері прав людини, Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на наступні періоди. Також, дане дисертаційне дослідження може бути використано у навчальному процесі – під час викладання дисциплін «Конституційне право» та «Актуальні проблеми конституційного права України» й підготовки відповідних навчально-методичних матеріалів та науково-дослідній діяльності (акти впровадження Київського національного університету імені Тараса Шевченка).

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження були апробовані на: Міжнародній науково-практичній конференції «Концептуальні напрями розвитку наукових знань» (Київ, 6-7 лютого 2021 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Суспільство,

економіка, право: теорія, методологія, концепції розвитку» (Київ, 12-13 лютого 2021 року); Науково-практичній конференції «Модернізація правової системи держави: перспективи та пріоритети» (Одеса, 2-3 квітня 2021 року); Науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики» (Київ, 21 травня 2021 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Конституція України: ціннісний вимір 25-річного досвіду державотворення та правотворення» (Київ, 23 червня 2021 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Права людини як індикатор розвитку сучасної держави» (Київ, 13 грудня 2021 року); Науково-практичній конференції «Становлення громадянського суспільства: нормативно-правове підґрунтя» (Херсон, 22-23 жовтня 2021 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасний стан економіки, обліку, фінансів і права та їх основні проблеми» (Полтава, 5 жовтня 2021 року); Міжнародній науково-практичній конференції «World Development of Science and Technology» (Отава, 16-17 січня 2023 року); Науково-практичній конференції «Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених» (Київ, 18 травня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Конституція України в період війни та післявоєнного відновлення» (Київ, 23 червня 2023 року); Науково-практичній конференції «Актуальні питання юриспруденції: виклики сучасності» (Чернівці, 12-13 травня 2023 року).

Структура дисертаційної роботи обумовлена характером проблематики, постановкою мети та завдань дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, десяти підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 204 сторінки. Список використаних джерел налічує 210 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

1.1. Формування ідеї рівності у світовій політико-правовій думці

Рівноправність осіб та гарантія однакових можливостей перед обличчям закону становлять основоположні елементи соціал-демократичних теорій та є невід'ємними атрибутами юридичної держави, критично необхідними для існування конституційної демократії. Основний принцип рівності передбачає необхідність однакового підходу до ідентичних випадків. Водночас, ідея верховенства права опирається на засаду, за якою всі люди мають бути рівними у своїх правах та обов'язках. Це означає, що конституційний лад заснований на визнанні формальної рівності всіх громадян, попри те, що в реальності деякі групи, зокрема жінки та релігійні й етнічні меншини можуть стикатися з глибокою дискримінацією. Важливим є дослідження концепції рівності на теоретичному рівні та аналіз принципу рівності в контексті глобальної політичної та правової думки.

Першочергово варто зазначити, що рівність в використанні має тісний зв'язок з мораллю і справедливістю. Протягом всієї історії людства, суспільство використовувало мову справедливості, щоб усунути певні нерівності, а рівність вважалась елементом справедливості. З погляду філософії, якщо дві особи володіють однаковим статусом, особливо у сфері однорідних нормативно врегульованих правових відносин, то їхнє ставлення має бути ідентичним.

Принцип рівності перед законом, що має своє коріння ще у праві Стародавнього Риму, виражається словами: «*Leges cum omnibus semper una atque iadem voce loquuntur*», що означає, закони спілкуються з усіма однаковим голосом [66, с. 145]. Цей принцип встановлює необхідність застосовувати законодавство однаково до всіх, без огляду на індивідуальні особливості особи: у результаті законодавчого

регулювання кожен отримує однакові права та обов'язки, а використання закону державою на користь або шкоду конкретному індивіду забороняється [69, с. 81].

Загальноприйнятий формальний принцип рівності, який Арістотель сформулював з посиланням на Платона передбачає, що необхідно «ставитися до однакових випадків як до рівних». Деякі автори розглядають формальний принцип рівності як конкретне застосування правила раціональності: нераціонально, тому що суперечливо розглядати однакові (рівні) випадки неоднозначно без достатніх причин. Але більшість авторів натомість підкреслюють, що визначальну роль відіграє моральний принцип справедливості, в основному відповідний визнанням об'єктивної й універсальної природи моральних суджень [19, с. 121].

Принцип рівності неможливо розглядати ізольовано від взаємопов'язаного принципу свободи. Як рівність, так і свобода є двома поняттями, що традиційно вважаються взаємопов'язаними у контексті конституційної держави. Протягом історії з точок зору різних перспектив існувала взаємодія між двома ідеями: свобода виступає як основа для життя особи, тоді як рівність служить ключем до повноцінного забезпечення і реалізації людських прав. Відносини між цими двома принципами проходили крізь призму історії, еволюціонуючи від стану рівноваги до домінування одного над іншим: вони об'єднувались з метою досягнення справедливості, як вважав Арістотель; існували окремо, але як рівні під час Просвітництва та Французької революції, коли визнавалось, що «люди народжуються та залишаються вільними й рівними у своїх правах» як частина їх природних, невід'ємних і непорушних прав, з можливістю соціальних відмінностей, що базуються лише на спільному благу (згідно з першою статтею Декларації прав людини і громадянина 1789 року); після Другої світової війни принципу свободи часто надавалась перевага над рівністю; сучасне складне тлумачення і використання обох принципів в якості передумов людської гідності і справедливості [205, с. 34].

У свою чергу, за думкою вченого-конституціоналіста М. П. Орзіха, конституційне (або юридичне) визначення рівності полягає переважно у рівноправності, що включає рівність у правах та рівне ставлення перед законом, без урахування різниці у кольорі шкіри, расі, релігійних чи політичних переконань, статі,

етнічному або соціальному походженні, майновому статусі, місці проживання, мові чи будь-яких інших особливостях [29, с. 14].

М. С. Бондар визначає рівноправність у якості системи відносин між особою та громадянином з одного боку, та суспільством і державою з іншого, визначену через соціальні виміри (означені рівнем соціальної рівності) та правові критерії (визначені рівнем юридичної рівності), що у сукупності формують соціально-правову категорію режиму рівноправності [3, с. 228]. У свою чергу, В. Є. Чиркін акцентує на важливості відрізняти концепції «рівність» від «рівноправності», зазначаючи, що люди мають відмінності в фізичних і ментальних здібностях, рівні життя та інших особистісних аспектах, які жодне право не в змозі вирівняти повноцінно [73, с. 149].

О.П. Васильченко вважає, що ідея рівноправності нині є основою побудови національної правової системи, постаючи визначальним принципом правового статусу особистості. На думку професора Васильченко О.П., принцип рівності слід розуміти як універсальний юридичний принцип, який спирається на цінності свободи та справедливості, а також отримує своє визнання та юридичне оформлення на міжнародному та національному рівнях. Цей фундаментальний принцип визначає правовий статус індивіда, регулює його відносини з державою та суспільством, гарантує рівність прав і свобод для всіх громадян, забезпечуючи їх рівне ставлення перед законом і виключаючи будь-які форми привілеїв, дискримінації чи особливих переваг для тих чи інших осіб або груп [4, с. 234].

Науковець Девід Рафал вважає, що «рівність - це право на рівне задоволення основних людських потреб, включаючи необхідність розвитку та використання здібностей, які є суто людськими» [177, с. 15]. Гері Баркер, в свою чергу, визначає, що «рівність означає рівні права для всіх людей та скасування всіх особливих прав і привілеїв». Таким чином, у своїх роботах вчений визначає негативну рівність як скасування всіх особливих привілеїв та пільг, які можуть бути доступні деяким класам або деяким особам у суспільстві, а також відміну всіх проявів нерівності та дискримінації. Позитивна рівність, за думкою Баркера, означає рівні права, справедливий розподіл ресурсів, рівні можливості для розвитку та відносну рівність з належним визнанням заслуг та здібностей різних людей [86, с. 52].

У державах Європейського Союзу підхід до рівності особливо пов'язаний з широкими гарантіями конституційної рівності. Таким чином, відповідно до законодавства держав-членів ЄС, основна суть рівності виражається через те, що принцип відсутності дискримінації є універсальним і застосовується у всіх випадках без специфічних обмежень на ситуації його використання (окрім того, що його дія обмежена публічною сферою у широкому розумінні цього терміну), а також без будь-яких винятків, коли може виникати заперечення проти дискримінаційного застосування. Отже, принцип рівності передбачає, що у ситуаціях, де владні дії уряду призводять до дискримінації, ці дії мають бути належно виправдані через послідовне використання встановлених та прийнятих норм і критеріїв [167, с. 255].

У своїй роботі «Нова концепція рівності» професор Оксфордського університету Крістофер Макруден виділяє чотири значення рівності, які застосовуються в законодавстві ЄС, а саме: раціональна рівність, рівність в аспекті захисту основних прав людини, рівність як запобігання несприятливому становищу людини та рівність як активне просування можливостей окремих груп [164, с. 6].

Рівність як «раціональність» пов'язана з вимогою, щоб в умовах, де здійснення державної влади призводить до нерівного ставлення, воно має бути належним чином виправдане відповідно до послідовно застосовуваних, переконливих та прийнятих критеріїв. Однак загальна ідея рівності як раціональності не може діяти без критеріїв подібності, відмінності, прийнятності та обґрунтованості.

У свою чергу, рівність в аспекті захисту основних прав людини є доповненням до загального захисту «цінних суспільних благ», включаючи права людини та інші права. Принцип полягає в тому, що такі «цінні суспільні блага» мають бути розподілені серед усіх представників суспільства без винятку. У цьому контексті основна увага приділяється розподілу суспільного блага, а не характеристикам окремих одержувачів таких прав. Проте було визначено ще й другу функцію принципу рівного ставлення в праві ЄС. У такому розумінні цей принцип особливо важливий для демонстрації того, що цілі Союзу виходять за рамки економічних і поширюються на захист європейської соціальної моделі, яка визначається з

урахуванням міркувань рівності. У цьому контексті рівність розглядається як важливий елемент економічної інтеграції [94, с. 17].

У розумінні рівності як механізму запобігання несприятливому становищу людини фокус уваги зміщується з важливості «суспільного блага» (зокрема права людини) і звертається до зв'язку між обмеженою кількістю конкретних характеристик (таких, як раса, стать, орієнтація, інвалідність тощо), а також дискримінацією, якій піддаються ті, хто має такі характеристики. У цьому контексті значення рівності виходить за рамки принципу, згідно з яким «з подібними слід поводитися однаково», й охоплює також принцип, згідно з яким до особливих характеристик варто застосовувати відповідні підходи регулювання [187, с. 146].

Рівність як активне просування можливостей передбачає, що у державні органи покладено обов'язок активно вживати заходів щодо просування більшої рівності можливостей певних груп. У цьому сенсі це розвиток подальшого значення рівності. Однак концепція «рівності можливостей» виходить за межі будь-яких концепцій дискримінації, характерних для попередніх значень. Відмінність рівності як активного просування від рівності як механізму запобігання несприятливому статусу відрізняється тим, що в другому випадку позитивні дії дозволені, але не потрібні, у свою чергу, при першому підході позитивні дії розглядатися як зобов'язання (за вимоги дотримання закону у відповідній державі) [136, с. 152].

Таким чином, можна зауважити, що рівність поступово включається до більш широкого дискурсу про права людини. У цьому контексті внутрішня дія закону щодо рівності розширюється, щоб охопити «всеосяжний ідеал рівності», що включає расу, етнічне походження, інвалідність, релігію та переконання, сексуальну орієнтацію та вік.

У свою чергу, як для США, так і для Великобританії, рівність становить основоположний елемент справедливої спільноти, де кожна особа має можливість досягнення успіху, виступаючи як «центральна ідея», що інтегрує як негативні, так і позитивні зобов'язання у сфері прав людини. Водночас, виступаючи «фундаментальною» і «ключовою», значення рівності не позбавлене нюансів, навіть якщо ми обмежуємо «рівність» значенням «юридична рівність». Різні тлумачення

значення юридичної рівності зіграли вирішальну роль у визначенні меж позитивних дій в Сполучених Штатах Америки і Великобританії. Двома ключовими поняттями рівності, які сформували позитивні дії в кожній країні, є «формальна рівність», де основний акцент робиться на забезпеченні заборони незаконної дискримінації через впровадження вимог до однакового ставлення, а також на «реальній рівності», у якій визнається, що для досягнення рівності може знадобитися диференційований підхід [139, с. 11].

Наприклад, Декларація принципів рівності відображає згоду на моральному та професійному рівні між експертами у сфері прав людини та рівності. Вона висвітлює, що право на рівність є фундаментальним для кожної людини, яке включає рівність у гідності, право на повагу та увагу, а також можливість участі на однакових засадах у всіх аспектах громадського, соціального, економічного, культурного чи політичного життя. Це означає, що кожна особа рівна перед законом, має право на однаковий захист і підтримку від нього. Рівне ставлення як елемент рівності не передбачає ідентичного поводження у всіх ситуаціях. Забезпечення повної та дієвої рівності вимагає адаптації до різних обставин, визнання рівної вартості кожної особи і підтримки їхньої здатності до участі в суспільному житті на паритетних засадах [117].

Конституційне розуміння рівності, зокрема гарантія прав і свобод у рамках верховенства закону, перетворилося на прагнення до однакових результатів та «рівних можливостей», які трактуються як рівні стартові умови замість рівності перед справедливим законом. У сучасному державному устрої концепція рівності прав перейшла до ідеї забезпечення рівності в результаті.

Практика Європейського Суду з прав людини виокремила широкі критерії стосовно рівності, особливо підкреслюючи її зв'язок з пропорційністю. Відповідно, у ситуаціях, коли застосовується диференційований підхід, це вважається прийнятним, якщо існує легітимна ціль від уряду та «раціональне відношення пропорційності» між застосованими заходами та необхідністю їх вжиття [123, с. 487].

У свою чергу, принцип рівності передбачає, що однакові обставини вимагають однакового підходу. У цьому контексті, ситуації, що є однаковими, мають регулюватися однаковими правовими нормами, тоді як унікальні обставини

вимагають адаптованого правового режиму. Відповідно до цієї логіки, доктрина визнає можливість позитивної дискримінації, що сприяє впровадженню заходів соціального захисту.

У нашому розумінні, рівність є відносним поняттям, оскільки будь-яке визначення рівності передбачає здійснення порівняння між двома об'єктами. З правової перспективи, існує багато вимірів концепції рівності. Однією з основних та найвідоміших її форм є формальна рівність або рівність у ставленні. Ідея формальної рівності нерозривно пов'язана із заборонаю дискримінації. Аналіз того, чи є дві ситуації рівними, передбачає проведення перевірки, яка здійснює порівняння окремих характеристик у кожному з випадків. У цьому контексті, розрізнення, що базуються на певних заздалегідь обраних аспектах, включаючи релігію, стать, національність, расу тощо, зазвичай розглядаються як форми дискримінації. Відповідно, дискримінація стає важливим елементом у розумінні рівноправності, оскільки вона означає будь-яку систематизовану негативну поведінку по відношенню до окремих осіб або груп на підставі їхніх особистих або групових ознак та ідентичності [202, с. 42].

Формальний підхід до поняття рівності має істотний недолік: він часто пропускає соціальну нерівність, пов'язану з особистим або колективним походженням, а також з суспільством. У цьому контексті, по-перше, для досягнення реальної рівності необхідною є правова основа захисту від дискримінації, задумана як репресивна реакція, спрямована на покарання за дискримінаційні дії санкціями [37, с. 20].

До прикладу, Судова практика Конституційного Суду США щодо конституційного принципу рівності вважає, що він «коливається між межами рівності, які часом зливаються з принципом відсутності дискримінації, та умовною рівністю, що дозволяє модифікацію правового становища залежно від характеристик певної обставини» [90, с. 69].

У свою чергу, принцип рівності в основі французького законодавства, часто називають формулою: «Еквівалентна ситуація; еквівалентну звернення». Тому, не застосовуючи егалітаризм, принцип рівності допускає, а іноді й нав'язує,

диференціацію. Такі відмінності спонукають державні органи під контролем судової влади виділяти обставини, що потребують унікального підходу. Це відповідає принципу рівності і є одним із шляхів його втілення. Також, певні розбіжності, що класифікуються як законні чи конституційно виправдані, можуть бути кваліфіковані як позитивні настільки, наскільки вони відповідають критеріям позитивної дискримінації. Зокрема, під позитивною дискримінацією розуміють «обов'язкову програму преференційного розподілу прав для вразливої соціальної групи з метою компенсації соціальної нерівності» [83, с. 132].

Фактично, принцип рівності можна інтерпретувати, як такий, що зосереджений на рівноправності громадян у їхніх відносинах з законодавством та владними інституціями, а не на однаковості правових норм, які застосовують до різних категорій громадян. Цей принцип підкреслює важливість забезпечення однакових прав для всіх громадян, відкидаючи необхідність в уніфікації правових заходів, які можуть бути різними залежно від обставин.

За результатами проведеного дослідження можна дійти висновку, що рівність означає рівні можливості для реалізації та розвитку кожного члена суспільства. Тобто, коли ми говоримо про рівність всіх людей, ми насправді маємо на увазі загальну та справедливу рівність, а не абсолютну рівність, що означає справедливий розподіл винагороди за можливості, а не рівну винагороду для всіх. Враховуючи вищевказані підходи вчених до поняття «рівності» у всіх його аспектах, варто виділити основні характеристики та особливості, а саме: рівність не означає абсолютної рівності та передбачає відсутність у суспільстві протиприродної, створеної людиною нерівності та особливо привілейованих класів; рівність постулює надання та гарантію рівних прав і свобод усім людям, а також передбачає систему рівних та адекватних можливостей для всіх людей у суспільстві; рівність виступає за справедливий розподіл можливостей та ресурсів та визнає принцип позитивної дискримінації для допомоги маргінальним верствам суспільства.

1.2. Становлення та розвиток концепції позитивної дискримінації

Соціально-правовою передумовою позитивної дискримінації стала необхідність в досягненні фактичної рівності між окремими групами населення через існуючу диспропорцію в їх можливостях на рівні права [75, с. 59].

Наукове формування поняття дискримінації спостерігається в доктрині права XIX–XX століть завдяки роботі філософів природно-правової школи. Спочатку з'являється категорія «нерівності», після чого прослідковується введення у науковий обіг через нормативно-правові акти власне терміну «дискримінація». Зокрема, інтерпретація позначеного ними поняття залежала від критерію, за яким вона відбувалась. Наприклад, О. Ісаєва акцентує, що не всі дискримінаційні ознаки було визнано водночас. На її погляд, процес встановлення заборони на дискримінацію був довготривалим і призвів до створення узгодженої системи, яка включає законодавчі акти, направлені на подолання нерівності у різноманітних аспектах життя [15, с. 83].

У США історичне введення позитивних заходів має витoki з політики Франкліна Рузвельта, яким в 1941 році було видано Виконавчий указ № 8802 (відомий також як Закон про справедливу зайнятість). Документ забороняв дискримінацію за расовою ознакою в оборонній промисловості країни. Цей акт став першим федеральним актом, що закликав до рівності можливостей і забороняв дискримінацію в сфері зайнятості в Сполучених Штатах [127]. Наказ вимагав від федеральних агентств та відомств, які займаються оборонним виробництвом, гарантувати реалізацію програм навчання та професійної підготовки без дискримінації за такими ознаками як раса, релігія, колір шкіри або національність. В свою чергу, в оборонних контрактах мали міститися положення про заборону дискримінаційних дій та для приватних підрядників [92, с. 399].

В рамках цієї політики «позитивні заходи», інакше відомі як «позитивна дискримінація», розуміються як обов'язок держави унеможливити дискримінацію у майбутньому і забезпечити відповідні умови для ліквідації вже існуючих дискримінаційних дій, надаючи додаткові пільги та кращі можливості для груп, які зазнали дискримінації, включаючи расові меншини, національні меншини, жінок та осіб з інвалідністю [27, с. 140].

Позитивні дії у Сполучених Штатах Америки почали розгортатися в 1960-х роках та були націлені на покращення умов життя чорношкірих жителів та інших етнічних меншин. Вперше поняття позитивних дій було застосовано у розпорядженні президента Джона Ф. Кеннеді, викладене в Указі 10925. В ньому йшлося про те, що державні підрядники повинні вживати заходів для того, щоб найм на роботу та трудові відносини не залежали від раси, віри, кольору шкіри, національного походження тощо. Ціллю цього Указу було засвідчити відданість уряду забезпеченню рівних можливостей всіх кваліфікованих осіб та застосовувати позитивні дії для посилення зусиль з реалізації рівних можливостей [125].

Закони політики позитивних дій у США юридично походять з часів значних реформ у галузі цивільних прав, починаючи з 1964 року, коли було прийнято відповідне законодавство. Згодом, у 1965 році президентом Ліндоном Б. Джонсоном було підписано Указ 11246, що встановив заборону на дискримінацію під час найму на роботу за ознаками раси, кольору шкіри, релігії та національного походження серед організацій, що виконують федеральні контракти [126]. У 1967 році президентом Джонсоном було внесено правки в даний Указ, а саме додано гендер до переліку ознак, за якими заборонено дискримінувати. Указ 11246 також зобов'язував федеральних підрядників впроваджувати позитивні дії для сприяння повній реалізації рівних можливостей для жінок і меншин [40, с. 25].

Підтвердженням принципів позитивних заходів стала реформа Закону про громадянські права у 1991 році. Далі, в 1996 році було запроваджено Ініціативу щодо захисту цивільних прав Каліфорнії, відомої як Пропозиція 209, яка ввела заборону на використання расових та гендерних преференцій у сферах освіти, державної служби та укладення контрактів на рівні штату. За Пропозицією 209 до Конституції Каліфорнії було включено розділ 31, який забороняв штату дискримінувати або віддавати перевагу будь-кому на основі раси, кольору шкіри, гендеру, етнічності чи національного походження під час роботи в державних закладах, установах та при укладенні контрактів [173]. Верховний суд США скасував рішення за Пропозицією 209, що в свою чергу вплинуло на подібні ініціативи у багатьох інших штатах, важливо змінивши ландшафт політики позитивних дій.

В 2003 році у Мічигані Верховний суд США виніс рішення за двома справами, а саме «Граттер проти Боллінджера» [111] і «Гратц проти Боллінджера» [112], підтримавши рішення юридичної школи Мічиганського університету про допуск студентів на підставі расової й етнічної ознак, що стало причиною заборони використання статі або раси під час найму в уряд, підписанні контрактів та вступі до закладів вищої освіти.

Вагомий вплив в цьому питанні мала також справа Джонсона проти Транспортного агентства, де заходи позитивних дій на користь робітниць визнавалися законними. Позивач зазначив, що програма позитивних заходів негативно вплинула на його кар'єрне зростання. Верховний суд США визнав, що програма агентства була створена для досягнення балансу в складі працівників у професіях, де традиційно переважали відмінності між статями. Суд додатково зазначив, що програма не накладала не виправданих обмежень на чоловіків-співробітників і не створювала нездоланних бар'єрів для їхнього професійного просування [114]. У цьому випадку, законність надання переваги жінкам у питаннях службового просування у сферах, де жінки були традиційно недостатньо представлені, була встановлена, за умови, що кандидатки відповідали кваліфікаційним вимогам для обіймання цих посад.

У законодавстві США концепція позитивних дій асоціюється з прагненням боротися з соціальною дискримінацією, яка розуміється як стійка відмінність у поведженні з людьми на основі статі, релігійних переконань, сексуальної ідентичності, інвалідності чи інших характеристик [91, с. 338]. Дана правова система походить з практики Верховного суду, де розгляд позитивних дій відбувався через призму не тільки розподілу ресурсів, але й на компенсаційних засадах. Вважалося, що ціль позитивних дій — це зняття перешкод перед рівними можливостями для расових меншин та жіночого населення, а також сприяння їх інтеграції в робоче середовище, ліквідуючи дискримінацію, яка глибоко вкорінилася у суспільстві.

В контексті США слово «дискримінація» помилково почали використовувати для опису «позитивної дискримінації» чи «дискримінації навпаки». Альтернативою цьому є вживання терміну «позитивні дії» («affirmative action» або «positive action»),

який використовують для опису дій, спрямованих на виправлення наслідків існуючої чи минулої дискримінації, забезпечуючи певні переваги групам, які перебувають у менш сприятливих умовах [179, с. 159].

Сьогодні в США Управління програм дотримання федеральних контрактів (OFCCP), маючи 48 районних та місцевих відділень під контролем 6 регіональних відділень здійснює нагляд за державними підрядниками в аспекті оцінки відповідності політики позитивних дій. Управління програм дотримання федеральних контрактів є частиною Міністерства праці США. OFCCP несе відповідальність за забезпечення дотримання роботодавцями, що співпрацюють з федеральним урядом, відповідних законів та постанов, які вимагають недискримінації. Така задача ґрунтується на фундаментальній засаді, що можливості працевлаштування, які фінансуються з федерального бюджету, мають бути відкриті для всіх громадян Сполучених Штатів Америки на однакових умовах, забезпечуючи принципи прозорості та чесності [171].

Аналогічним чином, роботодавці, які набирають кандидатів на роботу, повинні розставляти пріоритети кількісно визначеним авансом для кваліфікованих інвалідів, меншин, жінок, ветеранів та інших. Політика позитивних дій повинна бути частиною кадрової політики кожної організації в Сполучених штатах Америки [85, с. 26].

Томас Соуелл, автор книги «Афірмативні дії в усьому світі», зауважує, що хоча політика позитивних дій, як правило, вводиться як тимчасовий захід, спрямований на вузькі групи, вона часто розширюється за обсягом, оскільки нові групи вимагають надання пільг і стають постійними [185, с. 91].

В Європі термін «позитивних дій» започатковано в 1967 році в контексті британських расових відносин, а також рекомендовано в 1984 році Радою міністрів колишніх Європейських співтовариств з метою покращення професійного розвитку та положення жінок в межах ЄС. Пізніше, після виборів уряду Великобританії у травні 1997 року, до соціального розділу Амстердамського договору, який став чинним з 1 травня 1999 року, були внесені поправки. Ці зміни містили зрозумілу правову основу для законодавства про рівність статей в робочому середовищі та нові положення щодо позитивних дій стосовно жінок. Зокрема, нова стаття 141 дозволяла

країнам-членам ЄС приймати спеціальні заходи для сприяння професійній діяльності менш представлених груп, а також запобігання або компенсації професійних труднощів [203].

Ціль цього положення полягала не тільки у створенні однакових умов для представників всіх статей, але й у зменшенні структурних розбіжностей у загальному становищі чоловіків і жінок у суспільстві. Це засновувалося на ідеї, що вразливі групи потребують додаткової підтримки для забезпечення рівної конкуренції у всіх секторах ринку праці [32, с. 11].

Концепція «позитивних дій» згодом знайшла відображення у Директиві Європейського Союзу 2000/43/ЄС, яка закріпила принцип рівного ставлення до людей незалежно від їх раси чи етнічного походження. У 2005 році звіт Незалежної мережі експертів ЄС із фундаментальних прав розглянув позитивні дії у контексті інтеграції мігрантів, що підкреслювало їх важливість у соціальній інтеграції. В доповіді зазначалось: «Через особливе положення меншини ромів, в Європейському Союзі мають використовуватись заходи для забезпечення їх інтеграції в сфері зайнятості, освіти та житла. Цей підхід є оптимальною реакцією на структурну дискримінацію та сегрегацію, з якою стикаються ці меншини» [124, с. 37].

Станом на січень 2007 року, позитивні заходи були інтегровані у національне законодавство щонайменше двадцяти членів ЄС, включаючи Австрію, Естонію, Польщу, Бельгію, Кіпр, Фінляндію, Німеччину, Грецію, Чехію, Угорщину, Ірландію, Італію, Люксембург, Мальту, Нідерланди, Португалію, Словенію, Іспанію, Швецію та Великобританію.

Наприклад, Акт про рівні можливості від 1991 року зобов'язує роботодавців Швеції з десятьма та більше працівниками розробляти щорічні плани на забезпечення рівних можливостей і проводити аналіз розриву у заробітній платі між представниками різних статей [121]. А литовський Акт про рівні можливості, який став чинним з 1 березня 1999 року, вважається першим законом у Центральній і Східній Європі, який впровадив політику позитивної дискримінації.

З 2010 року Єврокомісія запровадила ряд нових ініціатив, спрямованих на просування гендерної рівності, включаючи Жіночу хартію та Стратегію щодо

забезпечення рівності між жінками та чоловіками на 2010-2015 роки, яка зміцнює зобов'язання ЄС щодо використання потенціалу жінок і забезпечення балансу гендерів на ринку праці [207]. Також комісія відслідковує прогрес у досягненні цільових показників у 25% щодо представленості жінок на високих керівних посадах, особливо в науковій сфері [138, с. 650].

Законодавство ЄС, зокрема Директива про недискримінацію, виразно підтримує позитивні заходи, надаючи можливість країнам-членам застосовувати конкретні заходи для подолання історичних прогалин серед незахищених груп. Хартія основних прав ЄС також підкреслює необхідність особливого захисту для певних категорій, включаючи чоловіків і жінок (стаття 23), дітей (стаття 24), людей похилого віку (стаття 25), а також інвалідів (стаття 26). Європейська комісія з прав людини визнає, що в деяких випадках держава може підлягати позитивним зобов'язанням. Відповідна прецедентна практика ЄСПЛ щодо позитивних дій безпосередньо присвячена питанню, чи в певних випадках держави зобов'язані застосовувати позитивні дії [183, с. 128].

Парламентська асамблея Ради Європи послідовно підтримує гендерну рівність за допомогою заходів, на кшталт квот в управлінських радах компаній та ініціатив, що сприяють збалансованому поєднанню професійних та особистих обов'язків. Серед них є прийняття таких документів, як Резолюція 1719 (2010) та Рекомендація 1911 (2010) «Жінки та економічна і фінансова криза» [14], Резолюція 1825 (2011) та Рекомендація 1977 (2011) «Більше жінок в органах, які приймають рішення в економічній і соціальній сферах» [2], Резолюція 1921 (2013) про гендерну рівність, примирення роботи, приватного життя і спільної відповідальності [63], а також Резолюція 1939 (2013) «Відпустка по догляду за дитиною як спосіб сприяння гендерній рівності» [6].

Міжнародні стандарти ООН з прав людини та антидискримінаційні стандарти підтверджують, що тимчасові спеціальні заходи чи позитивні дії є дієвими у боротьбі з дискримінацією на гендерній та інших основах. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав визнає потребу в спеціальних позитивних заходах, аргументуючи, що вони іноді необхідні для досягнення рівності між особами

(групами), які перебувають у менш сприятливих умовах, та іншими членами суспільства [26].

У переважній більшості країн, держава надає підтримку членам відповідних груп, за причиною того, що вони страждали від дискримінації в минулому або продовжують страждати від неї і надалі. Сполучені Штати Америки пропонують преференції темношкірим. В Індії є квоти для далітів, що раніше мали статус «недоторканих», таких, що знаходяться на найнижчому щаблі системи індуїстської касты. У деяких країнах приймаються позитивні заходи щодо членів груп, які в середньому бідніше своїх сусідів. Наприклад, в Малайзії спостерігається позитивна дискримінація по відношенню до корінних малайзійців, що мають нижчий матеріальний статус і гірше навчаються в школі, ніж їх співвітчизники з Китаю та Індії. В свою чергу, деякі країни застосовують позитивні дії тільки в сферах, які перебувають під прямим державним контролем, таких як контракти на громадські роботи або вступ в державні університети. В інших, приватні фірми також зобов'язані враховувати расу своїх співробітників, підрядників і навіть власників при залучення до роботи.

На теоретичному рівні існують численні підходи до інтерпретації терміну «позитивна дискримінація». Він розглядається і як окреме поняття, і як засіб досягнення принципу рівності. Щоб забезпечити єдине і всебічне розуміння «позитивної дискримінації» та «позитивних дій», пропонуємо визначити основні наукові та правові підходи до тлумачення цих термінів.

Також потрібно окреслити відмінності між «дискримінаційним ставленням» та власне «дискримінацією». «Дискримінаційне ставлення» розуміється як відмова деяким соціальним групам у можливості повноцінної участі в економічній, соціальній чи політичній діяльності, що вважається нормою для більшості громадян [1, с. 39].

«Дискримінація», у свою чергу, розглядається як нерівне ставлення до особи або групи на основі їх статі, расової приналежності, сексуальної ідентичності тощо. Згідно з юридичним словником, «дискримінація» це дії, що забороняють членам певної групи доступ до ресурсів або джерел доходу, доступних для інших категорій осіб. Термін може мати широке тлумачення, коли відмінності груп сприймаються

негативно і породжують упередження (гендерні, расові та інші), що призводить до дискримінаційних дій. Вузьке тлумачення передбачає, що «дискримінація» обмежується лише діями проти дискримінованих груп, не враховуючи упередження [11, с. 276].

Дискримінація може мати багато причин та впливати на осіб різного расового, етнічного, національного чи соціального походження, включно з ромами, азіатськими чи африканськими спільнотами, корінними народами, аборигенами, різними кастами. Вона також може зачіпати осіб з різними культурними, мовними або релігійними відмінностями, інвалідів, літніх людей, осіб з ВІЛ/СНІДом, а також представників різної сексуальної орієнтації чи ідентичності.

Поняття «негативна дискримінація» було введено в науковий обіг на протипагу дискримінації позитивної, проте його значення аналогічне поняттю дискримінації.

Для вирішення проблеми фактичної нерівності є необхідним втручання за допомогою особливих юридичних заходів та інструментів, які допомагають підвищити рівень представництва певних груп у соціальному, економічному або політичному житті, де вони традиційно недостатньо представлені. Ці інструменти відомі як «позитивна дискримінація» [32, с. 12].

Л. Каменкова та Л. Мурашко описують позитивну дискримінацію як політику особливих заходів, що націлені на подолання нерівності, соціального розшарування та характерну для застосування у США. «Позитивна дискримінація» базується на ідеях запобігання дискримінації та її компенсації, і слугує засобом для усунення наслідків негативної дискримінації [17, с. 5].

У правовій літературі «позитивна дискримінація» також визначається як комплекс заходів, спрямованих на виправлення існуючої дискримінації за допомогою надання переваг менш забезпеченим групам [65, с. 133].

С. Погребняк вбачає «позитивну дискримінацію» як політику позитивних дій, що реалізується через тимчасові заходи, метою яких є створення сприятливих умов для певних категорій людей, компенсуючи збитки іншим категоріям та врівноважуючи існуючу нерівність між ними [39, с. 16]. Німецький спеціаліст у галузі

антидискримінаційного права Б. Вайс вважає, що «позитивні заходи» не повинні сприйматися як форма дискримінації [140, с. 43].

Словники з гендерної тематики надають наступне визначення позитивній дискримінації, а саме, що це політика чи принцип, що означає надання переваг при працевлаштуванні, просуванні по службі, отриманні освіти, а також при висуванні до виборних органів влади представникам груп, що традиційно дискримінуються за ознакою статі, раси, національності. Позитивна дискримінація виступає як засіб ліквідації дискримінації негативної [67]. Позитивна дискримінація в гендерному аспекті – це встановлена державою система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямована на підвищення соціального статусу жіноцтва [72, с. 119]. Фактично, в гендерному контексті позитивна дискримінація зазвичай розглядається обмежено, зосереджуючись переважно на наданні переваг при наймі, прийомі на роботу та просуванні на керівні посади для жінок, ігноруючи інші вияви та категорії позитивних заходів.

В свою чергу, Г.О. Христова під терміном позитивна дискримінація розуміє спеціальні юридичні заходи, які призначені компенсувати особам певної статі наслідки соціальної нерівності шляхом швидкого їх усунення. Ці заходи, за своєю природою, не є дискримінаційними, оскільки спрямовані на забезпечення фактичної рівності можливостей для всіх осіб, а не лише формальної [70, с. 162].

Н. М. Митіна вважає, що позитивною дискримінацією можна визнати заходи, спрямовані на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Ці заходи включають у себе ряд привілеїв та особливих прав, а також застосування системи квотування, яка передбачає виділення певної кількості робочих місць для представників цільових груп - осіб, які через вік, стать, соціальне походження, мову та інші обставини не можуть користуватися всіма правами людини нарівні з іншими, через те що рівність прав не завжди означає рівність можливостей для дискримінованої групи. Ці групи часто визначаються як особливо вразливі, і включають жінок, неповнолітніх, біженців, осіб без громадянства, інвалідів, людей похилого віку та інші [25, с. 27].

У своїй роботі Т. Омельченко зазначає, що позитивна дискримінація «допускає встановлення певних пільг та переваг для окремих осіб спрямованих на прискорення фактичної рівності які мають бути санкціоновані вищим органом законодавчої влади у вигляді закону з обов'язковим обґрунтуванням». Отже, Т. Омельченко також обмежує розуміння позитивної дискримінації лише до надання пільг та переваг, при цьому вона вважає, що ці заходи повинні бути затверджені виключно державними органами, не враховуючи можливості застосування інших форм позитивних заходів, таких як освітні програми, інформаційні кампанії, використання індивідуальних особливостей як переваг та інші [28, с. 88].

На практиці, позитивна дискримінація передбачає можливість використання спеціальних юридичних заходів, спрямованих на вирівнювання нерівностей, що виникають в результаті усталених у суспільстві стереотипів, практик, традицій або законів, або ж органічно склались на певному етапі історії. Ці заходи мають на меті забезпечення правової компенсації певним категоріям осіб з метою якнайшвидшої ліквідації наслідків соціальної нерівності [71, с. 36].

У нормативно-правових актах, а також на доктринальному рівні використовують низку термінів, синонімів, що використовуються як поняття позитивної дискримінації, таких як «тимчасові спеціальні заходи»; «позитивні дії»; «позитивні заходи»; «зворотна дискримінація» та «установлення квот». Проте для повного та всебічного розуміння поняття «позитивна дискримінація», вважаємо за необхідне відокремити суміжні дефініції [32, с. 10].

Таким чином, термін «позитивні дії» переважно використовується в контексті трудового законодавства та визначається як дозволені дії роботодавця згідно з встановленими нормами закону для допомоги захищеним групам, які перебувають у не вигідному положенні або недостатньо представлені в певному секторі праці під час процесу працевлаштування та кар'єрного зростання. Позитивні дії виходять за межі формальної заборони дискримінації та спрямовані на створення суттєвої рівності, що означає забезпечення рівних можливостей на початковому етапі та створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів. Згідно з міжнародним законодавством, такі заходи не вважаються дискримінаційними, якщо вони

обґрунтовані та об'єктивні, а також спрямовані на досягнення пропорційних антидискримінаційних цілей та компенсацію «другорядного», «обмеженого» статусу особи. Зазвичай такі заходи є тимчасовими, обмеженими в часі та масштабах досягнення поставленої перед ними мети [70, с. 125].

Деякі дослідники, а також законодавча практика країн, зокрема Великобританії, розрізняють поняття позитивної дискримінації та позитивних дій. Таким чином, основна відмінність полягає в тому, що позитивні дії є законними, якщо вони відповідають чинному законодавству, тоді як позитивна дискримінація, зазвичай, вважається незаконною. За таким підходом, в контексті найму, незаконна позитивна дискримінація може виявитися у тому, що роботодавець наймає особу на посаду, через її належність до захищеної групи, а не через те, що вона є найкращим кандидатом. Також незаконним вважається, наприклад, встановлення квот для найму або просування по службі певної кількості чи категорії осіб із певною захищеною характеристикою [35, с. 23].

У 2009 році країни Європейського Союзу прийняли робоче визначення позитивних дій як «пропорційних заходів, які призначені для досягнення повної та ефективної рівності на практиці для членів груп, що перебувають у соціально або економічно невідгідному становищі, або іншим чином стикаються з наслідками минулої або сучасної дискримінації або недоліків» [170, с. 6]. Також на практиці вважається, що позитивні дії не тотожні позитивній дискримінації або активним заходам. Позитивна дискримінація може виникати, коли застосовується безумовне та автоматичне надання переваги, у той час як активні заходи - це концепція, яка систематично імплементує рівність та досягнення рівності в політику та практику на всіх рівнях управління організацією або державою. Оскільки активним заходам не властива законодавча «основа», вони залежать від політичної волі, організаційного потенціалу, стійкого керівництва та експертних рекомендацій для їх реалізації [93, с. 20].

Позитивні дії часто розподіляються на м'які та жорсткі заходи: м'які заходи полягають у наданні підтримки знедоленим без негативного впливу на осіб, що перебувають у вигідному становищі (наприклад, цільова реклама при наборі

персоналу), тоді як жорсткі заходи прагнуть негайно впливати на групу, що перебуває у вигідному становищі. Позитивні дії в їх крайньому вираженні можуть перетворитися на позитивну дискримінацію, використовуючи переваги або квоти для позитивних дій. Існує безліч заходів, які можна віднести до позитивних дій, таких як цільова реклама для недостатньо представленої групи, політика включення, встановлення кількісних цілей для реалізації відповідної політики, графіки досягнення цілей, встановлення режиму використання переваг, квоти і методи, що використовують фінансові стимули або штрафи [165, с. 35].

Іншою моделлю позитивних заходів є концепція статутних позитивних обов'язків, які накладаються на державні або приватні установи з метою вирішення питань щодо ефективної боротьби з дискримінацією та сприяння рівності та різноманітності. Ця модель виникає з розпізнання того, що звичайне антидискримінаційне законодавство само по собі обмежене у впливі на зміну існуючих соціальних норм. Модель статутних позитивних обов'язків передбачає, що держава та/або приватний сектор зобов'язані активно брати участь у відповідних діях для забезпечення ефективного здійснення основних прав (на відміну від моделі негативних обов'язків, яка полягає в утриманні від порушень прав) [34, с. 181].

В свою чергу, термін «зворотна дискримінація» вказує на ситуацію, коли члени домінуючої або більшості групи стають об'єктом дискримінації через політику, спрямовану на ліквідацію дискримінації проти членів меншини або групи, яка перебуває у невигідному становищі [190, с. 872]. Зворотну дискримінацію також описують як несправедливе ставлення до членів більшості групи через застосування преференційної політики, наприклад, у процесі прийому до коледжу або при наймі на роботу, спрямованої на усунення дискримінації щодо меншин, яка могла існувати раніше.

Концепція «встановлення квот» у контексті найму є системою, яка надає перевагу представникам менш представлених груп. Така система спрямована на усунення негативних наслідків від практики найму, яка, хоч і вважається нейтральною, насправді має дискримінаційний вплив на захищену групу. Такий підхід також використовується в імміграційному законодавстві для забезпечення

того, що лише обмежена кількість іммігрантів отримує право на статус законного резидента у конкретній країні. Крім того, університети можуть застосовувати цю систему під час вступу або під час прийняття рішень про просування на керівні посади у приватному секторі [174]. Так, категорію «встановлення квот» можна розглядати як одну з форм вираження та реалізації політики позитивної дискримінації. Дані поняття не тотожні, оскільки позитивна дискримінація охоплює широкий спектр понять та категорій, включаючи, серед іншого, встановлення квот.

Отже, термін «позитивна дискримінація» окрім політики та принципу, використовується для позначення «позитивних заходів» або «спеціальних заходів». Ці заходи спрямовані на сприяння досягненню більшої рівності шляхом підтримки груп людей, які зазнали або зазнають укоріненої дискримінації, з метою забезпечення їм рівних прав та доступу до можливостей, що належать іншим членам суспільства. Окрім того, варто зазначити, що на рівні законодавства відповідної держави можуть бути прийняті спеціальні заходи для досягнення рівних можливостей для людей через їх сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, інтерсексуальний статус, сімейний стан, вагітність або сімейні обов'язки. Ці дії характеризуються як позитивна дискримінація та вживаються як в законодавстві більшості країн світу, так і в практиці корпоративної соціальної відповідальності корпорацій, холдингів, організацій та підприємств.

Ми дотримуємось думки, що поняття позитивної дискримінації та позитивних дій є тотожними, виходячи з того, що позитивна дискримінація та позитивні дії мають велике значення в контексті антидискримінаційного законодавства. Вони передбачають використання спеціальних заходів для надання допомоги членам знедолених груп в подоланні перешкод і дискримінації, з якими вони стикаються в сучасному суспільстві. Вважаємо, що для досягнення цієї мети можуть бути використані різні типи спеціальних заходів. А саме, роботодавці можуть віддавати перевагу жінкам або представникам з груп етнічних меншин, які перебувають у несприятливих умовах, при виборі кандидатів на роботу та просуванні по службі. Державні установи або роботодавці можуть надавати спеціальну підготовку, допомогу і консультації представникам груп, які перебувають у несприятливих

умовах. Університети можуть резервувати або «виділяти» спеціальні місця для представників груп меншин. Уряди можуть прийняти закони, які вимагають, щоб приватні і державні компанії мали в своїх підрозділах певну квоту жінок.

Враховуючи вищезазначене, варто вказати, що дискримінація за певними ознаками, такими як вік, стать, раса, а також інвалідність, не завжди суперечить нормам закону.

Вважаємо за доцільне відзначити, що стратегії позитивних дій можуть приймати різні форми, часто поєднуючи елементи декількох протилежних категорій. Застосування таких спеціальних заходів часто передують прийняттю антидискримінаційного закону та контраргументів проти проведення такої політики. Наприклад, багато країн Європи і Північної Америки ввели квоти на працевлаштування і зарезервували спеціальні вакансії для людей з інвалідністю після Першої та Другої світових воєн через значну кількість поранених осіб. В свою чергу інші країни, наприклад держави африканського континенту або Індія використовували позитивні дії в якості обставин, що склались в суспільстві. Формування поняття та механізми реалізації позитивних дій в історичному аспекті часто залежали від території на якій вони впроваджувались. Також, форма впровадження та категорії позитивної дискримінації часто відштовхувались від становища знедоленої групи у тій чи іншій державі. Історичне становлення та розвиток інституту позитивної дискримінації сприяв вкоріненню поняття як такого, що сприяє забезпеченню реальної рівності та слугує діючим механізмом реалізації прав та можливостей недостатньо представлених груп.

1.3. Сучасне розуміння поняття позитивної дискримінації та його місце в механізмі забезпечення принципу рівності

У сучасному світі, де сприйняття й відношення до принципу рівності змінюється повільно, позитивні дії трактуються як засіб, який може допомогти усунути дисбаланс у коротко- та середньостроковій перспективі, а часом виступати як єдиний

спосіб протистояння глибоко вкоріненій структурній дискримінації, забезпечуючи досягнення результатів у прийнятні терміни й реалізації прав конкретних груп і їх представників. Такі позитивні дії охоплюють комплекс законодавчих, політичних та адміністративних ініціатив, спрямованих на подолання історичних перешкод та сприяння прискореному досягненню рівності для певних груп, виступаючи ключовим елементом у забезпеченні права на рівність. Ініціативи позитивних дій такі як програми та заходи націлені на побудову справедливого й рівного суспільства через введення спеціальних заходів для підтримки груп, що зазнали утисків. Ці заходи не є формою у вигляді привілеїв або благодійності. Важливо наголосити, що ініціативи позитивних дій були імплементовані до деяких демократичних конституцій світу як фундаментальне право для громад, утиски яких були не природним наслідком, а стали результатом соціального конструкту.

Позитивна дискримінація базується на глибоко вкоріненіх моральних принципах, таких як рівність, повага до людської гідності, справедливість та політичне суспільство, демократичні цінності. Рівень, до якого політика корелюється з цими принципами, значною мірою впливає на її підтримку від суспільства, легітимність та загалом на ефективність. Водночас, слід враховувати, що інституційна формалізація позитивних заходів може змінювати суспільне сприйняття цих цінностей. Цей аспект особливо важливий, коли мова йде про взаємозв'язок між позитивними діями та рівністю, зважаючи на їх тісний взаємозв'язок. Необхідним вважаємо зазначити як позитивна дискримінація стає засобом забезпечення принципу рівності, аргументи на підтримку впровадження та недоліки позитивних дій як способу досягнення реальної рівності, а також про позитивні та негативні аспекти застосування позитивної дискримінації на доктринальному та практичному рівнях.

Передусім, слід зазначити, що позитивні дії використовуються як засіб протидії колективній дискримінації, оскільки вони ґрунтуються на принципі реальної рівності між групами, що формують суспільство. Дискримінаційний режим має стосуватись факту приналежності до недостатньо представленої соціальної групи замість розгляду необґрунтованого різного режиму в відносному вираженні шляхом

встановлення порівняння на спеціальній основі, аби такі заходи застосовувались [139, 15].

Отже, концепція «фактичної» рівності включає як позитивний аспект (заохочення), так і негативний (обмеження). Відповідно, поруч із заходами, спрямованими на протидію із дискримінаційною поведінкою, імплементуються заходи з вирівнювання, для ліквідації ситуацій соціальної несправедливості на початку дискримінаційного поводження. Однак основною перепорою для впровадження цих активних заходів є те, що вони можуть сприйматися як порушення основного принципу заборони прямої дискримінації на підставі гендеру, раси, сексуальної орієнтації та інших характеристик. Так, заходи позитивних дій, у його формальному трактуванні, звужують принцип рівності тому що вони встановлюють відмінності, засновані на зазвичай заборонених факторах диференціації, наприклад, гендер працівника. Однак застосування такого роду «нерівного трактування» виправдовується потребою у забезпеченні справжньої рівності груп і окремих осіб, як того вимагає модель соціально-демократичної держави. «Демократичне суспільство» засноване на цінностях різноманітності, терпимості та заходах позитивних дій – ґрунтується на існуючій дискримінації, а позитивні заходи, в свою чергу, виправдані метою організації соціального розмаїття, якщо ці заходи є пропорційними та обмеженими у часі. У рамках цієї стратегії, ретельне дотримання концепції «фактичної» рівності передбачає впровадження позитивних заходів на користь жінок, етнічних меншин, рас та інших недостатньо представлених груп для усунення історично сформованих недоліків у сферах працевлаштування, зайнятості та кар'єрного росту [182, с. 55].

По друге, прихильники політики позитивної дискримінації вважають, що різноманітність сприяє успіху та що повне використання людського ресурсу є важливим фактором для досягнення суспільного блага та економічного зростання держави. Цей погляд знаходить підтримку у дослідженні, проведеному американською некомерційною організацією Каталист, у ході якого з'ясувалося, що компанії, до складу яких входять три або більше жінок, мають виразно кращий рівень прибутків і продажів. Більш того, прихильники концепції позитивної дискримінації

також висловлюють думку, що є справедливим і відповідає принципам демократії надавати жінкам можливість обіймати керівні посади, коли їх кваліфікація рівнозначна кваліфікації чоловіків [100, с. 244]. У цьому аспекті не варто концентрувати увагу винятково на просуванні осіб за ознакою статі. Таке використання людського ресурсу як заохочення до праці меншин, допомога під час процедури вступу та використання переваг відповідних груп та осіб – важливий елемент розвитку держави та суспільства.

З іншого боку, нестача кваліфікації стає ключовою причиною критики з боку опонентів позитивної дискримінації. Вони аргументують, що економіка потерпає від надання переваги кандидатам із недостатньо представлених груп без належної кваліфікації. Крім того, вони висувають аргумент, що позитивні заходи не є справедливими й законними, оскільки вони створюють іншу форму дискримінації. Мається на увазі, що застосування позитивних дій сприяє формуванню дискримінації проти більшості, через виокремлення знедолених груп та наданням їм певних переваг. Опоненти також проти квот в приватному секторі, так як вони дозволяють власникам компаній вирішувати, кого призначати на відповідні посади, та що таке правозастосування не може змінити усталене негативне ставлення.

Крім того, опоненти позитивних заходів не заперечують легітимність юридичних механізмів для відшкодування конкретних випадків дискримінації, проте вони висловлюють сумніви щодо доцільності преференційної системи, яка ґрунтується на належності до певної расової або гендерної групи. Зазначається, що позитивні дії являють собою аналогічний тип дискримінації, який спонукав створення цих засобів правового захисту. Вони зазначають, що расовий або гендерний розподіл суспільних ресурсів викликає негативне ставлення членів суспільства та сприяє залежності від урядових переваг.

Окрім вищезазначеного, науковці, які виступають проти застосування позитивних дій стверджують, що використання статі, раси й етнічного походження для означення, для прикладу, афроамериканців в якості групи, що вимагає особливої допомоги, невиправдане. Це стверджується на підставі того, що такі форми позитивних дій включають використання відмінностей за ознакою етнічної

приналежності чи раси. Також, противники позитивних дій часто стверджують, що використання спеціальних заходів для допомоги знедоленим групам підтримує соціальні відмінності між групами та ще більше сприяє розколу суспільства за релігійною, етнічною, расовою та соціальною ознаками. За твердженнями деяких критиків, позитивні дії є однією з форм нездорової «соціальної інженерії», у випадку коли уряди держав прагнуть змінити суспільство за допомогою штучної та контрпродуктивної політики [84, с. 155].

Проте, варто вказати, що позитивна дискримінація існує для того, щоб створити рівноправне суспільство, в якому ніхто не стримується факторами, що знаходяться поза їхнім контролем, такими як гендер, етнічна приналежність, обмежені фізичні можливості, сексуальна орієнтація, членство в меншинах. Аргумент проти позитивної дискримінації як несправедливої щодо таких груп, як білі люди, виходить з некоректного уявлення про рівність, яке не співвідноситься з дійсністю. Якби чоловіки та жінки насправді були в рівних умовах, позитивна дискримінація дійсно могла б виглядати як несправедливість, але в дійсності політика позитивних дій спрямована, у першу чергу, на вирівнювання можливостей [206, с. 101].

Відомий американський науковець, професор Оуен Фісс, також висловив думку, що заходи «позитивних дій», націлені на ліквідацію того, що він описує як «систему каст», нерівності та підпорядкування, не мають розглядатися як дії, що дискримінують і потребують додаткового виправдання, а радше мають бути визнані як особливі заходи підтримки та виправлення [133, с. 122]. Провідний британський академік в цій області, професорка Сандра Фрідман також аргументує, що застосування позитивних заходів є повністю законним і не несе в собі дискримінаційного характеру. У своїх наукових працях вона підкреслює необхідність таких дій для ліквідації подолання видів непрямой дискримінації, розглядаючи їх як ефективні інструменти захисту проти дискримінації. Фрідман критикує концепцію «формальної рівності», яка зосереджена на однаковому ставленні та ігноруванні відмінностей, що можуть бути об'єктом упередженого ставлення, пропонуючи замість цього підхід, заснований на «реальній рівності». Професорка Фрідман вважає, що занадто велика увага до забезпечення «формальної рівності» може звести

боротьбу з дискримінацією до доведення формального однакового ставлення, замість того, щоб активно допомагати і розширювати можливості для знедолених груп [135, с. 371].

Британський науковець, професор Х'ю Коллінз, висловив думку, що прагнення до «соціальної інтеграції» всіх суспільних груп є достатнім обґрунтуванням для застосування позитивних заходів [99, с. 23]. Соціальна інтеграція визначається як процес просування цінностей, відносин та інститутів, які дозволяють всім членам суспільства брати участь у економічному, соціальному і політичному житті на основі рівності прав, законності та гідності. Це визначення виключає процес соціальної інтеграції, заснований на силі чи спробах нав'язати унітарну ідентичність групам населення та суспільству в цілому [132, с. 44].

Всі ці аргументи на користь позитивних дій засновані на центральній ідеї, що позитивні дії є корисним методом забезпечення повної рівності по суті та на практиці для груп, які перебувають у несприятливих умовах. Проте, важливим вважаємо, що використання позитивних дій має бути законодавчо обґрунтовано, об'єктивно виправдано і зберігатися тільки протягом мінімального періоду, необхідного для досягнення відповідних цілей [34, с. 181].

Одна з цілей застосування позитивних дій полягає в тому, щоб в соціальному та в економічному відношенні просунути становище людини та/або групи осіб, які перебувають в несприятливому становищі по статусу, і, таким чином, досягти реальної рівності. Проте, професор Сандра Фрідман підкреслює існування загрози, що такий зв'язок може закріпити нерівність у статусі, затримавши людей в існуючих статусних групах або посиливши стереотипи стосовно таких осіб [137, с. 30].

У свою чергу, професорка Лізі Бармс вважає, що позитивні дії носять характер парадоксу, оскільки з метою досягнення рівності, вони претендують на порушення основоположних принципів цього ідеалу. Професорка Бармс розглядає, позитивні дії як діяльність, спрямовану на покращення становища з точки зору розподілу вигоди чи переваг відповідної соціальної групи або підгрупи (або кількох таких груп) на тій підставі, що її члени страждають від систематичних обмежень. Позитивні дії можуть набувати різних форм і, зокрема, можуть залежати від різних правових механізмів,

пов'язаних з рівністю. Звідси також випливає, що хоча позитивні дії включають позитивну дискримінацію в сенсі розподілу благ (або заподіяної шкоди) повністю або частково на основі приналежності до різних груп, вони також охоплюють багато інших категорій, які дозволяють досягати рівності [87, с. 17].

Позитивні дії широко використовуються в Сполучених Штатах Америки, Європі, Північній Америці, Африці та Індії в інтересах різних груп, які у відповідній країні підлягали проявам постійної дискримінації. Велика кількість національних парламентів ухвалили закони, що вимагають використання позитивних дій. Позитивні дії на користь жінок особливо поширені в Європейському Союзі. Те ж саме стосується і «позитивних дій» з надання допомоги афроамериканцям і іншим знедоленим групам меншин в Сполучених Штатах Америки. В свою чергу, в Південній Африці та Сполученому Королівстві приймаються спеціальні заходи для надання допомоги членам африканських й азійських етнічних груп в подоланні перешкод, з якими вони можуть зіткнутися при отриманні доступу до роботи, соціальних послуг та участі у політичному процесі тієї чи іншої держави. В Індії існують цілісні системи реалізації позитивних дій, які покликані допомогти представникам нижчих каст і соціально незахищеним групам населення. У багатьох країнах прийняті та активно застосовуються позитивні заходи стосовно осіб з інвалідністю, в тому числі спеціальні заходи з працевлаштування. Законодавство ЄС дозволяє використання спеціальних заходів для боротьби з перешкодами, з якими стикаються члени недостатньо представлених груп. Міжнародне право дозволяє, а іноді й вимагає застосування позитивних дій у відповідних обставинах. Тому законність використання позитивних дій в даний час абсолютно встановлена та не оскаржується з точки зору законності та прав людини.

Досвід Канади, Нідерландів, США, Австралії, Великобританії та інших країн продемонстрував, що успіх політики позитивних дій часто залежить від того, наскільки населення та суспільство розуміють обґрунтованість і мету проведення таких заходів. Заходи позитивних дій часто піддаються нападкам, неправильно сприймаються або оскаржуються через суд або політичний процес лише через те, що суспільство не розуміє необхідності їх впровадження. Це здебільшого пов'язано з

тим, що дискримінація сприймається як адекватна реакція на щось нове. В свою чергу, впровадження позитивних дій розглядають як неадекватну відповідь на процеси, що відбуваються в суспільстві. Інколи позитивні дії розглядаються як пов'язані з несправедливим «особливим ставленням» до конкретних груп або як маніпулювання нормальними правилами суспільства. Так само позитивні дії звинувачують в тому, що вони є «дискримінацією в зворотному напрямку» на тій підставі, що, надають особливий режим деяким групам, а інші групи піддаються нерівному поводженню і в свою чергу програють. Фактично виникає колізія в практичному аспекті: там де відбувається боротьба з вкоріненою дискримінацією, виникає питання доцільності використання позитивних дій для виокремлення окремих груп та надання їм додаткових прав та привілеїв.

Європейський суд також визнав, що для досягнення рівності можливостей між жінками та чоловіками необхідно, у відповідних ситуаціях, виходити за рамки викорінення дискримінації і що позитивні дії можуть бути доречними навіть в тому випадку, якщо вони призводять до преференційного поводження з групою, яка раніше знаходилась в несприятливому становищі. Важливо відзначити, що Європейський суд, визнає важливість надання державам-членам права на власний розсуд приймати позитивні заходи для усунення соціальної дискримінації, з якою стикаються жінки, меншинства, люди різних рас та різної сексуальної орієнтації, особи з інвалідністю, люди похилого віку та інші групи осіб з тим щоб привести їх до справжньої рівності можливостей в майбутньому.

Варто зазначити, що при застосуванні позитивних дій виникає зіткнення інтересів між правом особистості на рівне ставлення і колективним правом на фактичну рівність. Через наявність цього протиріччя між прагненням до реальної рівності та законними правами й очікуваннями особистості - необхідно точно визначити межі політики позитивних дій. По-перше, така політика повинна прийматися тільки при наявності об'єктивних доказів існування однорідної групи людей, що піддаються загальному дискримінаційному поводженню. По-друге, слід визнати тимчасовий характер про-активних заходів. Іншими словами, використання запобіжних заходів має припинитися, коли соціальний дисбаланс буде виправлений,

а продовження застосування таких дій вважатиметься незаконним. Нарешті, всі заходи позитивних дій повинні відповідати принципу пропорційності. Тобто, вони мають використовуватись пропорційно минулій дискримінації щодо конкретних груп, з тим щоб реалізувати принцип фактичної рівності при цьому не провокуючи появу нових дискримінованих груп та не сприяючи укоріненню вже наявних груп, що піддаються дискримінації. Отже, вжиті заходи повинні бути необхідними та доречними для подолання ситуації дискримінаційного несприятливого положення і повинні використовуватися тоді, коли відсутні альтернативні засоби для забезпечення рівності, менш шкідливі для прав або інтересів інших осіб.

Термін «позитивна дискримінація» може описувати абсолютно різні ініціативи, стратегії й заходи, які спрямовані на забезпечення рівності й заборону дискримінації. У деяких випадках під цією дефініцією розуміється преференційний режим для меншин, жінок та інших знедолених груп. Надання переваги кандидатам з неблагополучних груп є важливою частиною будь-якої політики позитивних дій. Проте, стратегії позитивних дій можуть приймати різні форми, які не завжди включають використання преференційного режиму. В окремих випадках, а також при реалізації політики позитивних дій в різноманітних системах держав можуть використовуватися неоднакові форми позитивних дій в різний час, в залежності від характеру розглянутих ситуацій та відповідного соціально-економічного та політичного контексту. Таким чином, широке визначення позитивних дій може включати всі заходи, необхідні для того, щоб за допомогою позитивних кроків змінити існуючу соціальну практику, а також з тим щоб усунути моделі групового відчуження та обмеження [89, с. 40]. В рамках цього широкого визначення Крістофер Маккруден визначив п'ять основних категорій позитивних дій, кожна з яких складається з необхідних заходів та методів спрямованих на припинення дискримінації недостатньо представлених та/або обмежених груп та забезпечення реальної рівності в суспільстві [162, с. 231].

Перша категорія складається з позитивних заходів з викорінення дискримінації, які включають в себе роботу організацій, що здійснюють активні кроки з виявлення та припинення політики й будь-яких дій, які сприяють або викликають

дискримінацію негативну. З практичної точки зору, цей тип позитивних дій часто включає використання регулярних перевірок того, як організація вибирає своїх співробітників, реалізує процедуру просування по службі та загалом провадить діяльність. Мета цих заходів – припинити будь-які прояви дискримінації, яка вже існує або яка може мати місце в майбутньому. Відповідне підприємство та/або організація може змінити свою політику в області зайнятості, а саме те, як проводяться консультації з працівниками, як надаються товари та послуги населенню та як здійснюється кадрова політика. Ці заходи часто допомагають викоринити пряму та непряму дискримінацію, однак їх застосування недостатньо для усунення більш складних проблем структурної або інституційної дискримінації [82, с. 52].

Таким чином, варто вказати що викоринення забороненої дискримінації є першою і основною категорією позитивних дій в доцільності та можливості реалізації. Під час використання таких заходів, певні організації сприяють припиненню реально існуючої дискримінації, а також стимулюють розвиток правової освіти в суспільстві та неможливості використання відмінностей, як приводу до дискримінації.

У свою чергу, друга категорія включає використання політики і практики, які не пропонують преференційного режиму знедоленим групам на основі їх статі, етнічного походження або інших специфічних особливостей, але замість цього використовують загальні критерії оцінки в якості основи для надання спеціальної допомоги. Ця категорія визначається як цілеспрямована політика. Наприклад, державні органи можуть вживати спеціальні заходи, з тим щоб допомогти безробітним повернутися на роботу, або надати спеціальну підтримку школам в певному районі, в якому проживає переважна більшість бідних сімей. Однак така політика може побічно принести користь групам, що перебувають в несприятливому становищі: наприклад, політика в США, яка надає спеціальну допомогу школам з великою часткою дітей-іммігрантів або дітей з бідних сімей, буде в основному приносити користь групам афроамериканців та іспаномовних меншин. Тобто, цей алгоритм фокусується на конкретній групі осіб та спрямовується на вирішення локальної проблеми окремої групи. Уряди держав часто використовують таку

політику, коли не мають бажання, щоб зазначений режим сприймали як особливий для певних соціальних груп. Однак її недоліком є те, що загальний характер заходів означає, що вони можуть не принести користь групам, які найбільше потребують особливої допомоги. Наприклад, у Великобританії різні етнічні групи мають різні соціальні проблеми: британське пакистанське співтовариство (яке родом з Пакистану і в переважній більшості є прибічниками ісламської релігії) мають особливі проблеми, що виникають через антимусульманські настрої і невеликого числа що беруть участь в сфері зайнятості жінок, чого не роблять інші етнічні меншини, такі як британсько-індійська громада (як правило, вихідці з більш заможних сімей і з різних релігійних груп) [129, с. 91]. Загальні заходи, які націлені на більш бідні громади в школах або в певних районах, можуть не зачіпати конкретні проблеми, з якими стикається саме британське пакистанське співтовариство.

Фактично, варто вказати, що цілеспрямована політика, як категорія позитивних дій має локальне значення в подоланні дискримінації, так як з огляду на інтереси конкретної групи може ставити під сумнів інтерес інших, менш забезпечених груп. Така політика повинна враховувати можливість і необхідність забезпечення прав усіх груп на певній території, спрямовуючи дію на всі знедолені групи. Беручи до уваги наявні недоліки, позитивні заходи все одно залишаються ефективним способом недопущення дискримінації на локальному рівні в найкоротші строки.

Третя категорія пов'язана з використанням інформаційно-пропагандистських програм. Це стратегії, які державні або приватні органи застосовують з метою залучення більшої кількості заяв з неблагополучних груп для працевлаштування, просування по службі, вступу до навчальних закладів або відвідування освітніх курсів. Такі заходи включають використання цільової реклами, встановлення спеціальних зв'язків з відповідними громадськими групами, школами і організаціями етнічних меншин, а також ретельне інформування органу державної влади або місцевого самоврядування та/або установчого органу підприємства чи організації, які працюють зі знедоленими групами з тим, щоб такі заходи сприймалися як відкриті та доступні для дотримання різноманітності та забезпечення рівності. Державні органи можуть також створювати спеціальні програми зв'язків з громадськістю для

забезпечення того, щоб надані ними послуги в галузі охорони здоров'я, транспорту, соціального забезпечення та освіти використовувалися знедоленими групами в особливому режимі. Наприклад, державні органи в Лондоні, який є дуже різноманітним і багатокультурним містом, надають інформацію про те, як люди можуть отримати доступ до державних послуг на різних мовах, включаючи, наприклад, мандаринську і кантонську. Інші форми охоплення можуть включати «відкладання» або резервування місць на певних етапах процесу найму (наприклад, забезпечення того, щоб жінки завжди мали можливість проходити співбесіду на кожну вакансію або можливість просування по службі), а також просування на вищі посади та надання спеціальних форм і методів навчання для членів знедолених груп. До прикладу, центральний урядовий департамент у Міністерстві внутрішніх справ Великобританії, відповідальний за поліцейську діяльність, імміграцію та внутрішню безпеку, розробив спеціальну схему, відповідно до якої працівники з груп етнічних меншин проходять спеціальну підготовку з питань подачі заявок на керівні посади в департаменті [120]. Тобто, уповноважені працівники відповідної організації надають інформаційну допомогу групам, які її потребують, з тим щоб забезпечити рівні можливості для представників знедолених груп. Спеціальні цілі були також встановлені для старшого керівництва, якому рекомендувалось забезпечити, щоб певна частка старшого персоналу походила з груп меншин. Перевага таких схем охоплення і розвитку полягає в тому, що вони можуть компенсувати недоліки та перешкоди, з якими стикаються члени групи, що знаходяться в несприятливому становищі, таким чином, щоб надавати максимум інформаційної підтримки та допомоги, при цьому не порушуючи права інших осіб та груп. Проте їх слабкість полягає в тому, що такі схеми можуть стимулювати участь груп, що перебувають у несприятливих умовах, але не можуть гарантувати або забезпечити певні результати.

Таким чином, дана категорія позитивних дій на сьогодні є найбільш доступною формою реалізації подібних заходів. Надання послуг на різноманітних мовах, «пропаганда» рівності, інформаційне забезпечення, освітня діяльність і забезпечення всебічного розвитку членів знедолених груп сприяють викоріненню дискримінації та інтеграції недостатньо представлених груп, а також їх членів в суспільство.

Недостатньо представлені групи мають бути чітко орієнтовані на інформацію про можливості навчання, працевлаштування або просування по службі, а держава, приватні підприємства та організації мають забезпечити її надання. Реклама в засобах масової інформації меншин, використання мов і зображень меншин у звичайному режимі, надання додаткової інформації про можливості, участь в освітніх заходах - це одні зі способів досягнення мети позитивних дій.

У якості четвертої категорії необхідно виділити надання пільгового режиму членам неблагополучних груп в сфері зайнятості (а іноді й у сфері освіти), що є важливою категорією позитивних дій. Існують різні способи надавати пріоритет кандидатам із соціально незахищених груп під час найму, кар'єрного зростання та призначення на вищі керівні посади. У певних країнах існує практика виділення окремих посад чи місць спеціально для жінок, осіб з інвалідністю чи представників конкретних етнічних меншин. У якості альтернативи, стать, етнічне походження, інвалідність або будь-які інші особисті якості людини, які пов'язують її з приналежністю до знедоленої групи, можуть стати фактором, який необхідно враховувати при прийнятті рішень про найм і просування по службі. До прикладу, компанія може вирішити, що у вищому керівництві не вистачає жінок: в результаті рішенням буде те, що стать людини може враховуватися при співбесіді кандидатів або підвищенні працівника, і якщо на посаду претендують два або більше кандидатів що мають однакову кваліфікацію - перевага має бути віддана особі жіночої статі. Преференційний режим може також включати в себе розгляд зв'язку кандидата з неблагополучною групою як «позитивного фактору», тобто він діє на користь кандидата серед інших чинних факторів. Значна перевага, яку преференційний режим має перед іншими типами позитивних дій, полягає в тому, що він зазвичай гарантує успішний результат. Часто преференційний режим використовується тоді, коли інші форми позитивних дій при їх застосуванні не принесли ніяких результатів. Наприклад, в Норвегії роки використанням позитивних дій з альтернативними стратегіями привели до досягнення значної міри гендерної рівності в усьому суспільстві. Проте, жінки як і раніше недостатньо представлені на вищому рівні в радах директорів приватних компаній і державних органів. Саме через це, в 2003 році

норвезький парламент прийняв закон, який встановив, що якщо компанії не вживатимуть заходів для забезпечення того, щоб їхні ради директорів склалися з 40% жінок-членів протягом двох років, такі компанії за законом мали б виконати квоту або зіткнутися з санкціями. Парламент прийняв санкційні заходи вже у 2006 році, після того як більшість приватних компаній не досягли цієї мети – нововведення вимагали від усіх рад директорів дотримання заданої раніше квоти до 2008 року, в іншому випадку вони мали оплатити штрафи або припинити свою діяльність. Недоліки заходів преференційного звернення, які можуть бути обов'язковими та нав'язуватися законодавством (наприклад, в Норвегії) або добровільними (як це в основному прийнято в Європі та Північній Америці), полягають в тому, що вони можуть викликати зворотну реакцію в формі правових і політичних проблем. Люди з неблагополучних груп часто стверджують, що ця форма позитивних дій являє собою дискримінацію відносно до них, так як виділяє кожному з груп ще більше. Окрім того, преференційне звернення може збільшити розрив між різними групами, посилюючи обурення та ворожість, а також може призвести до зловживань.

У другій стратегії надання преференцій саме членство в меншості є доречним і сприятливим критерієм відбору, проте не головним. Створення довіри між працівниками та клієнтами, що мають приналежність до відповідної знедоленої групи вказується в якості причини досягнення високого результату, як при наданні державних послуг, так і при отриманні вигоди для бізнесу від клієнтської бази меншини. В обох випадках представники меншин наймаються для обслуговування представників тієї ж меншини. Це може обмежити їх шанси на просування до більш прибуткових позицій і розглядатись як часткова дискримінація. З іншого боку, членство в колективі, де присутні представники меншинств, могло б стати справжньою перевагою, якби така команда хотіла збільшити свою різноманітність, вивчити та довести свою майстерність в тому, щоб всі члени команди вміли обслуговувати будь-якого клієнта або в разі потреби негайно звернутися за допомогою до колег з меншинств.

До прикладу, Конституція Індії та відповідні закони, прийняті парламентом Нью-Делі, роблять позитивні дії на користь «знедолених каст» в індійському

суспільстві законним пріоритетом. Певна кількість місць у федеральних і штатних законодавчих органах зарезервовано саме для кандидатів з нижчих каст, як і місця в провідних індійських університетах та на державній службі.

Тобто, преференційний режим, як форма реалізації позитивних дій розглядається як ефективний метод забезпечення рівності. Квоти в радах директорів, зарезервовані місця в навчальних закладах, надання переваг при вступі та наймі, а також просування на вищі посади на роботі – є дієвими та результативними заходами, але з іншого боку, такі заходи акцентують увагу на дискримінаційних категоріях, а саме статі, сексуальної орієнтації, раси та інших, і можуть призводити до негативних наслідків та упередженого ставлення зі сторони різних груп суспільства.

П'ята категорія позитивних дій, складається зі спроб «перевизначити заслуги», тобто вивчити і перевизначити критерії, які роботодавці використовують для заповнення посад (або які використовують освітні установи для відбору учнів) таким чином, щоб забезпечити більш широку участь груп, які перебувають у несприятливих умовах. Найчастіше спосіб, яким роботодавець визначає бажану кваліфікацію на посаду, виключає багатьох потенційних кандидатів з недостатньо представлених груп. Наприклад, роботодавець вважає, що вакантна посада передбачає ненормований робочий день та надурочні години, і оцінює кандидатів на підставі того, що вони повинні бути в змозі працювати в спеціальних умовах. Це часто ставить в не вигідне становище багатьох жінок-заявників, у яких зазвичай наявні обов'язки з догляду за дитиною, та інших кандидатів, які доглядають за літніми членами сім'ї. Проте насправді ця вимога не є необхідною: така категорія позитивних дій передбачає, що робоче навантаження на посаду можна якимось чином змінити або скорегувати. Поточні концепції «заслуг» можуть маскувати стереотипні припущення й ігнорувати інші способи того, як можна виконати певну роботу. Тому необхідним вважається переосмислення критеріїв та якостей потрібних для обіймання багатьох посад, а також перегляд концепції «заслуг», таким чином, щоб відкрити робочі місця та доступ до освіти для членів груп, що перебувають у несприятливих умовах. У США, Верховний суд визнав, що наявність різноманітного студентського складу (студентів з різних країн, меншин і тд) може поліпшити освітній досвід студентів [90,

с. 136]. В результаті такої практики університети можуть брати до уваги етнічну та соціально-економічну ситуацію студента при зарахуванні, а також приймати рішення і розглядати членство в недостатньо представлений групі як позитивний фактор на тій підставі, що прийом більшої кількості членів недостатньо представлених груп до складу студентів поліпшить його різноманітність, а отже і загальний рівень освіти. Окрім цього, членство в неблагополучній групі може бути позитивною причиною для призначення кандидата на конкретну посаду. Наприклад, для західних країн, стурбованих ісламістськими терористичними нападами, корисно мати мусульманських поліцейських, які можуть краще розуміти фоновий політичний контекст і працювати з громадами мусульманських меншин краще, ніж інші поліцейські (представники корінного населення). Тому, приналежність до мусульманської меншини, в деяких країнах можна розглядати як позитивну особисту характеристику при наборі співробітників до поліції та служб безпеки. Також, наявність певної частки високопоставлених осіб в уряді та у виборних органах зі знедолених груп - може поліпшити прийняття рішень під час виборчого процесу. Тому багато європейських держав мають зарезервовані місця у виборних зборах для представників певних етнічних груп або вимагають, щоб політичні партії обирали певну кількість кандидатів жіночої статі [169, с. 593]. Деякі країни вважають, що соціальний імператив боротьби з ізоляцією, з якою стикаються знедолені групи, є настільки переконливим, що виправдовує необхідність широкого включення представників неблагополучних груп в сферу освіти та зайнятості.

Таким чином, категорія переосмислення заслуг в тій чи іншій сфері може стати ефективним заходом забезпечення рівності. Такі заходи вимагають більше витрат ресурсів на початковому етапі, а також необхідною умовою для їх реалізації є відмова від упереджень, проте в підсумку, ці заходи можуть викорінити дискримінацію в усіх сферах суспільного і державного життя, а також забезпечити вкорінення недостатньо представлених груп в суспільство.

Окремо варто зазначити, що деякі національні нормативні акти з прав людини визначають проведення навчання та надання підтримки як один із методів подолання проблем нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не

вирішує проблеми дискримінації, що виникають на останній стадії відбору кандидатів чи просуванні по службі. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи заважають досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади. Наприклад, у Великобританії законом передбачено, що за певних обставин, зокрема занадто низького представництва однієї з груп, роботодавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нових робочих обов'язків чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак роботодавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи [41, с. 62].

В свою чергу, у тематичному документі «Переваги позитивних дій» підготовленого від імені Агентства Європейського Союзу з основних прав Міжнародним центром розробки міграційної політики також виокремлено п'ять категорій позитивних дій. Ця робота класифікує позитивні дії за такими категоріями як фокус, вміння, членство, інформаційна обізнаність і підтримка, окремою підкатегорією також розглядається розміщення. Членство та інформаційна обізнаність як категорії в даній роботі повністю відповідають вищезгаданій характеристиці преференцій та інформаційній пропаганді. Проте необхідним вважаємо розглянути три категорії які не перетинаються з характеристиками попередньо згаданої роботи [186, с. 13].

Фокус – перша категорія, передбачає, що під час прийому на роботу, виборі шкіл, орієнтуючись на представників знедолених груп, наприклад, в певних географічних районах – можна охопити ці верстви населення без явної дискримінації на їх користь. Серед роботодавців прийнято розміщувати нові об'єкти інфраструктури там, де вони очікують знайти тих працівників, яких бачать на відповідних посадах. Саме тому розміщення відповідних об'єктів в районах, де переважно проживають знедолені групи можуть розглядатись як позитивні дії, коли вони зачіпають групу населення, яка слабо представлена на різних рівнях робочої сили. Аналогічним чином, розміщення відкритих вакансій в районі з більш високим рівнем безробіття, швидше

за все, буде рівносильно позитивним діям, якщо практика найму не проводитиме дискримінацію щодо тих груп, які надмірно представлені серед безробітних.

В свою чергу друга категорія – вміння – передбачає існування двох різних стратегій установки переваг в критерії вибору. По–перше, навички та досвід, які найчастіше можна знайти серед представників меншинств, стають активом або вимогою для роботи. Це схоже на цільову стратегію, тільки вона націлена на особисті навички або компетенції, які можуть бути зосереджені та широко використовуватись в меншинах. Також, такі заходи можуть включати, наприклад, володіння носієм мови або володіння другою мовою, які можуть бути корисні у зовнішній торгівлі, під час міжнародних переговорів, для обслуговування місцевих клієнтів або для розширення бази постачальників.

Підтримка, як третя категорія передбачає, що люди, які знаходяться в маргінальній групі можуть бути зацікавлені в тому, щоб подати заявку для влаштування на роботу та (або) про переведення на посаду вищого рівня, проте не мають необхідних знань та кваліфікації для цього. Їм може знадобитися додаткове навчання та освіта, для того щоб надати кандидатам з числа меншин повноваження і досвід, що дозволять їм мати рівні шанси з конкурентами на доступ до роботи та просування. Такого роду діяльність в Європі дуже активна, в тому числі з боку роботодавців, але в основному це стороння робота, тобто вона розробляється і реалізується ні потенційними роботодавцями, ні потенційними працівниками. Замість цього незалежні громадські організації та агентства з працевлаштування намагаються поліпшити функціонування самого ринку, ефективність роботи осіб, що перебувають у несприятливих умовах на ринку або інші необхідні функції. Це включає як ініціативи з підвищення їх кваліфікації, так і ініціативи, спрямовані на те, щоб зробити існуючі кваліфікації більш популярними серед населення. Стратегія підтримки може також включати в себе підвищення обізнаності про існуючі, але несподівані активи для роботи, навіть з боку самих меншин. Крім того, це може включати мобілізацію груп меншин для направлення їм більшого обсягу коштів на освіту та розширення можливостей для навчання або створення груп лобіювання.

«Розміщення» розглядається як окрема підкатегорія, що визначає позитивні дії. Вона проводиться як політика зниження бар'єрів шляхом задоволення особливих потреб, які можуть стосуватися абсолютно різних категорій, таких як дрес-код, харчування, молитовні перерви та відпустки. Така категорія відповідає концепції «обов'язки розумного пристосування», яка існує стосовно осіб з інвалідністю відповідно до законодавства ЄС. Політика розміщення часто викликана бажанням зберегти досвідчених та кваліфікованих працівників, а не необхідністю наймати нових [143].

Враховуючи вищезазначене, варто вказати, що позитивна дискримінація відрізняється від прямої на користь груп населення, які вважаються знедоленими. Як показують приклади, позитивні дії в даний час широко поширені, існують в різних умовах, протистоять широкому колу проблем і працюють на благо забезпечення рівності та прав знедолених груп. Очевидно, позитивні дії дійсно поєднують в собі різні категорії, які реалізуються як приватним, так і державним сектором, бізнесом, асоціаціями або фондами. Всі зазначені категорії і стратегії використання позитивних дій здійснюються в комбінаціях і застосовуються в міру можливостей організації та розвитку відповідної політики держави.

Підсумовуючи вищезазначене, варто вказати, що позитивні дії мають велику кількість форм вираження як при законодавчому закріпленні так і під час практичної реалізації. Позитивні дії в даний час широко поширені, діють у різних умовах, протидіють широкому спектру проблем і працюють в різних сферах з метою досягнення рівності. Очевидно, що позитивні дії дійсно об'єднують багато різних стратегій, які використовують різні гравці, як приватні, так і державні, представники бізнесу, асоціації або фонди. Позитивні заходи виявляються як гнучкий набір дій, що відповідає, можливо, всій різноманітності потреб, які можна розвинути в рамках діяльності як державних органів так і приватних компаній, враховуючи своє місце у співтоваристві або свої відносини з ринком праці та клієнтською базою. Не зважаючи на те яка форма позитивних дій застосовується, вони впроваджуються як комплекс дій, або як окрема політика компанії – позитивні дії залишаються одним з найбільш дієвих способів забезпечення рівності в усіх сферах життя. Важливо відзначити, що

для досягнення успіху в реалізації позитивних дій необхідним вважаємо питання співпраці всередині організацій і державних органів, зокрема між ними, а також їх соціальним та політичним середовищем, і в значній мірі питання об'єднання знань та досвіду тих, хто знайомий з конкретним співтовариством або цільовою групою.

Варто сказати, що ми підтримуємо концепцію того, що позитивна дискримінація здатна забезпечити більш збалансований розподіл за ознаками статі, інвалідності, раси, меншин в тих областях, де вона вже застосовується та має перспективи до подальшої реалізації та розвитку. У таких випадках застосування позитивних заходів допомагає досягти окресленого результату. Проте варто забезпечити такий механізм впровадження та реалізації, щоб правові рамки обмежували концепцію позитивної дискримінації з метою недопущення створення нових дискримінованих груп та зловживання з боку держави та існуючих груп, що перебувають у несприятливому становищі. До прикладу, в ЄС це інструмент, який може використовуватися, коли кандидати мають рівну кваліфікацію і застереженням про заощадження, що дозволяє уникнути позитивної дискримінації. У США для прикладу позитивна дискримінація має законодавчі обмеження та застосовується в чітко визначених часових проміжках. Таким чином, недоцільно називати позитивну дискримінацію ідеальним інструментом для забезпечення рівності, проте це інструмент з найшвидшим результатом ефективності, і, отже, його можна назвати адекватним, якщо прагнення до збалансованого гендерного, расового, статевого, громадянського представництва вважається більш важливим, ніж заперечення проти позитивної дискримінації.

Висновки до Розділу 1

1. Ідеї рівності пронизують історію людської цивілізації, є центральними також для юридичної науки, виступають в якості основоположного принципу правової держави і демократичного суспільства, надаючи та забезпечуючи рівні можливості для реалізації та розвитку кожного члена соціуму.

Аналіз доктринальних підходів, покладених в основу визначення поняття «рівності», дозволяє говорити про те, що він відноситься до рівності громадян перед законом і державною владою, а не до рівності правових норм, що застосовуються до однієї категорії громадян порівняно з іншими. При цьому важливе значення має виокремлення формального і матеріального аспектів принципу рівності, а також його нерозривний зв'язок з принципом верховенства права, пропорційності та іншими основоположними принципами права.

2. Виходячи з практики Європейського суду з прав людини та Верховного Суду Сполучених Штатів, слід вести мову про наступні ознаки, притаманні категорії «рівності»: рівність не означає абсолютної рівності та передбачає відсутність у суспільстві протиприродної, створеної людиною нерівності та особливо привілейованих класів; рівність постулює надання та гарантію рівних прав і свобод усім людям, а також передбачає систему рівних та адекватних можливостей для всіх людей у суспільстві; рівність виступає за справедливий розподіл можливостей та ресурсів та визнає принцип позитивної дискримінації для допомоги верствам суспільства, які в минулому зазнавали дискримінації.

3. «Рівність» є відносним поняттям, оскільки кожне судження про рівність передбачає порівняння між двома елементами. При цьому, ключову роль у визначенні рівності належить дискримінації, яка розглядається як будь-яке систематичне негативне поводження з окремою особою або групою осіб на основі їх особистих або соціальних рис і /або характеристик.

4. Поняття позитивної дискримінації та позитивних заходів постають однаково важливими категоріями у рамках антидискримінаційного законодавства, що означає вжиття спеціальних заходів для допомоги членам знедолених груп.

Термін «позитивна дискримінація» використовується й для позначення «позитивних заходів» або «спеціальних заходів», спрямованих на підтримку груп, які зазнають дискримінації, з метою забезпечення їм рівних прав і можливостей у суспільстві. Такі заходи є практичною реалізацією політики рівності та імplementовані не лише в законодавство багатьох країн, а також і практику соціальної відповідальності бізнес-інституцій.

5. Розвиток інституту позитивної дискримінації в історичному контексті залежав від території та становища маргіналізованих груп у різних державах. Відтак, стратегії позитивних заходів можуть набирати різних форм, а їх застосування часто передусь прийняттю антидискримінаційних законів та контраргументів проти цієї політики. Так, багато країн ввели квоти на працевлаштування та резервування посад для осіб з інвалідністю після завершення Першої та Другої світової війни. Країни Африки та Індії використовують позитивні заходи для вирішення конкретних проблем у суспільстві.

6. Поняття «фактичної» рівності передбачає як позитивне (просування), так і негативний аспект (заборони). Таким чином, поряд із заходами, спрямованими на боротьбу з дискримінаційною поведінкою, продовжують запроваджуватися заходи з вирівнювання, для усунення ситуацій соціального неблагополуччя на початку дискримінаційного поводження.

7. Позитивна дискримінація сприяє більш збалансованому розподілу за ознаками статі, інвалідності, раси та меншин у сферах, де вона вже застосовується. Досвід Сполучених Штатів Америки та країн Європейського Союзу демонструє, що позитивна дискримінація – це ефективний інструмент лише при дотриманні критеріїв рівної кваліфікації та обмежень. Не будучи ідеальним, він тим не менше є адекватним засобом для швидкого досягнення збалансованого представництва у різних сферах, за умови визнання його пріоритетності.

8. Позитивні заходи – це гнучкий набір дій, спрямований на задоволення широкого кола потреб як державних органів, так і приватних компаній. Враховуючи те, що позитивні дії можуть набувати різних форм і об'єднувати різноманітні стратегії, вони залишаються невід'ємним та вкрай ефективним методом забезпечення рівності в різних сферах життя.

Ця гнучкість та адаптивність позитивних дій дають змогу відповідати різноманітним викликам та потребам, наявним як в діяльності державних органів, так і в секторі приватних компаній. Таким чином, позитивні дії залишаються важливим інструментом для сприяння рівності та вирішення соціальних викликів у всіх аспектах нашого життя.

РОЗДІЛ 2

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

2.1. Політика позитивної дискримінації в українському законодавстві

З огляду на історичний аспект формування законодавчої системи, в Україні застосовується практика заперечення дискримінації як проблеми та ігнорування необхідності внесення законодавчих змін для забезпечення захисту від дискримінації за різними ознаками. Така модель була характерною не тільки для держави, а й для організацій громадянського суспільства, які підтримували виняткові соціальні групи, в основному виділяють жінок, людей, що живуть з захворюваннями та осіб з обмеженими можливостями. В результаті, на сьогодні в законодавстві відсутнє чітке розуміння того, що є забороненою поведінкою, рівносільною дискримінації, та які заходи вживаються державою для запобігання дискримінації, забезпечення рівності та притягнення винних до відповідальності. Хоча стаття 24 Конституції України передбачає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи є рівними перед законом та не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, її загальне формулювання не дозволяє користуватись її змістом, як достатнім інструментом для захисту від дискримінації за всіма ознаками та механізмом впровадження позитивних дій [23]. З 2005 року в Україні було прийнято ряд законів, спрямованих на заборону певних видів дискримінації (за ознакою статі чи інвалідності), проте перший рамковий антидискримінаційний закон був прийнятий тільки у 2012 році в рамках Плану дій щодо лібералізації візового режиму ЄС-Україна. Проте, незважаючи на прийняті заходи, антидискримінаційне законодавства все ще має ряд прогалин і потребує подальшого вдосконалення.

За даними загальнонаціонального дослідження «Що українці думають про права людини», уявлення про наявність дискримінації в українському суспільстві виявилися достатньо поширеними. Загалом приблизно 60% опитаних наголосили на наявності проблеми дискримінації: приблизно 16% вважають цю проблему дуже серйозною, приблизно 44% – серйозною з урахуванням більш важливих проблем. Водночас майже 26% опитаних не вважають, що дискримінація існує та є актуальною проблемою. У дослідженні автори вказують на те, що оцінка масштабів проблеми дискримінації в значній мірі обумовлена наявністю або відсутністю особистого досвіду кожної окремої особи. На основі даних опитування найбільш поширеними виявилися випадки дискримінації за такими критеріями: віку (37,4%), інвалідності (32,7%), майнового стану (24,4%). Також, окремими ознаками дискримінації вважають «національність» (14,8%), «релігійні погляди» (12,2%) та приналежність до внутрішньо переміщених осіб (11,8%). В свою чергу, дослідження також охоплювало питання щодо можливості обмеження прав окремих груп. Відтак більшість респондентів вважають законним обмежувати права наркозалежних (26%), олігархів (20%), людей з непопулярними політичними поглядами (19%), представників ЛГБТ спільноти (19%), колишніх засуджених (12%), ромів (11%), безхатченків (5%), внутрішньо переміщених осіб (4%), безробітних (3%) [74, с. 31]. Отже, необхідним вважаємо дослідити антидискримінаційне та позитивне законодавство України та визначити регламентацію та впровадження позитивних дій на практиці.

Перш за все, варто зазначити, що вагомим досягненням у сфері забезпечення рівності та впровадження позитивної дискримінації стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Таким чином, стаття 1 вищевказаного Закону передбачила поняття «позитивні дії», як «спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України» та можливість введення тимчасових спеціальних заходів на державному та приватному рівнях (підприємствах, організаціях, установах) [44]. Відповідно до зазначень у статті 3 Закону, однією з основних стратегічних ліній державної політики забезпечення

рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків є впровадження механізмів позитивних заходів. Також варто вказати, що згідно зі статтею 7 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», органи державної влади та місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, а також громадські об'єднання повинні сприяти рівності у представництві статей у керівних органах та у процесі ухвалення рішень. Для досягнення цієї мети за цим Законом вони можуть вживати позитивні заходи.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також передбачає зобов'язання для політичних партій і виборчих блоків, а саме: «політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках, а виборчі комісії контролюють дотримання цієї вимоги» [44]. Цей закон також встановлює заборону на дискримінацію за ознакою статі у сфері державної служби та накладає обов'язок керівників органів державної влади та місцевого самоврядування забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та просування по службовій ієрархії відповідно до їх кваліфікації та професійної підготовки, без будь-яких обмежень з урахуванням статі претендента. Крім того, згідно із Законом, державна політика стосовно забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків націлена на використання позитивних заходів. Позитивні заходи не розглядаються як дискримінація за ознакою статі і можуть бути застосовані з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у державній службі та органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посадових осіб [24, с. 8].

Так, цей Закон створив основу для подальших дій в аспекті заборони та протидії дискримінації за ознакою статі, а також запровадив можливість використання позитивних дій. Незважаючи на законодавчу базу, подальші дії з реалізації закону залишилися неефективними та досить формальними. Попри законодавче закріплення поняття, практичне впровадження позитивних дій носило загальний характер, так як закон не визначив чітких меж та способів застосування таких заходів. Законодавець лише визнав існування позитивних дій, не вказуючи механізм їх застосування та

відповідальності у разі порушень у цій сфері. Більш того, згідно з даними за 2016 рік, за десять років, що пройшли з моменту ухвалення закону, тільки 145 судових рішень містили посилення на цей Закон, і більшість з цих справ були ініційованими державою позовами щодо питань дискримінації за ознакою статі в рекламних кампаніях та інших суміжних справах.

Окремо варто вказати, що у 2009 році після ратифікації Конвенції про права інвалідів, українське законодавство в аспекті боротьби з дискримінацією за ознакою інвалідності було змінено та значно покращено. Зокрема, було введено юридичне визначення дискримінації за ознакою інвалідності та терміну «розумне пристосування» (розуміється як внесення необхідних і відповідних змін та виправлень в конкретному випадку, які не перевищують обґрунтованих норм і не завдають надмірних труднощів, з метою забезпечення доступу осіб з інвалідністю до всіх прав та основних свобод людини), а у 2012 році була встановлена квота, яка зобов'язала роботодавців забезпечувати, щоб особи з інвалідністю становили 4% всіх працівників [21]. Так, в наш час правові норми, що стосуються працевлаштування осіб з інвалідністю, визначені в ряді законодавчих актів, які накладають на роботодавців обов'язок створювати спеціальні робочі місця для цієї категорії осіб та сприяти їхньому працевлаштуванню, враховуючи їхні обмежені фізичні можливості. Право осіб з інвалідністю на працю закріплено, зокрема, у Конституції та законах України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 року [52] і «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року [53], окремі положення яких спрямовані на створення реальних можливостей продуктивної праці для таких осіб, та передбачають конкретні механізми реалізації їх прав. Згідно зі статтею 19 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для підприємств, установ, організацій, у тому числі й громадських організацій інвалідів, а також фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб - у кількості одного робочого місця. У свою чергу, в статті 18 зазначеного вище Закону прямо встановлено, що роботодавці несуть обов'язок не лише створювати

робочі місця для інвалідів, але й забезпечувати такі умови праці, які відповідали б їхнім індивідуальним програмам реабілітації, а також включають зобов'язання щодо надання соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством [52].

Запровадження квот за ознакою інвалідності сприяє створенню рівних можливостей для осіб з інвалідністю на ринку праці та допомагає зменшити їхню вразливість та залежність від соціальних допомог, тим самим розвантажуючи державну систему допомоги. Важливим також є наявність чітких визначень дискримінації та розумного пристосування, що надає основу для розробки та впровадження ефективних заходів для захисту прав осіб з інвалідністю та впровадження позитивних заходів щодо цієї категорії громадян. Окрім того, запровадження принципу «розумного пристосування» сприяє підвищенню доступу інвалідів до освіти, медичних послуг та інших сфер життя. Також варто зазначити, що зазначені законодавчі норми відповідають міжнародним стандартам, зокрема Конвенції про права інвалідів, та сприяють виконанню міжнародних зобов'язань України в цій сфері. Фактично, використання позитивних заходів стосовно осіб з інвалідністю являється важливим механізмом для досягнення рівності та інклюзії в державі та суспільстві.

Окрім формальних норм, законодавець передбачав реальний механізм контролю за їх реалізацією. Таким чином, Згідно з Порядком подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування, затвердженим Постановою КМУ № 70, роботодавці подають звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю щороку до 1 березня відділенням Фонду, в яких вони зареєстровані, за формою, затвердженою Міністерством соціальної політики за погодженням з Державною службою статистики України [10].

Крім того, роботодавці мають обов'язок повідомляти про наявність вакансій для працевлаштування осіб з інвалідністю до базового центру зайнятості незалежно від місця розташування роботодавця відповідно до форми, затвердженої Міністерством соціальної політики за узгодженням із Державною службою статистики України. Так,

в цьому аспекті законодавець забезпечив не лише можливість використання позитивних дій, а й механізм їх реалізації та контролю зі сторони держави, а також відповідальність у разі їх порушення. Такий комплексний механізм є ефективним та дієвим в рамках застосування позитивних дій на практиці.

В свою чергу, гендерні квоти вперше були законодавчо закріплені у Законі України «Про місцеві вибори», який було прийнято у 2015 році. У статті 4 Закону вказано: «Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку» [49]. Окрім того було внесено поправки до Закону України «Про політичні партії в Україні», в яких було встановлено вимогу до статутів політичних партій щодо включення інформації про гендерні квоти. Так, у статті 8 Закону відзначено, що статут політичної партії має включати, серед іншого, «розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку» (статтю 8 доповнено пунктом 10 згідно із Законом № 709-VII від 21.11.2013; із змінами, внесеними згідно із Законом № 595-VIII від 14.07.2015) [54]. Серед зауважень щодо такої квоти доцільно відзначити відсутність механізму для її виконання. Оскільки з квотами пов'язані такі аспекти, як їхній розмір (наприклад, 20%, 30% або 40%), а також мандат на посаду (у прохідній частині списку або в кінці), а також механізм їхньої реалізації – санкції за невиконання (наприклад, відмова в реєстрації партії) або заохочення (державне фінансування виборчої кампанії партії). Тобто, незважаючи на закріплення квоти, законодавчі норми залишають певні можливості для маніпуляцій під час виборчого процесу. Таким чином, окрім декларативного закріплення норми – важливим вважаємо встановлення системи контролю за їх дотриманням та врахування всіх важливих факторів під час застосування для забезпечення реальної рівності та недопущення дискримінації.

Відповідно до Виборчого кодексу України від 19.12.2019 (з наступними змінами) у частині 12 статті 154 «під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)» [5]. Фактично дана стаття означає запровадження 40% квоти для жінок. Однак, важливо враховувати, що ефективність цієї норми може бути обмежено, якщо партії використовують тактику чергування чоловіків і жінок у списках та розміщують чоловіків у верхній частині списків. Цей підхід може привести до того, що фактично жінки матимуть менше можливостей отримати високі позиції в списку та стати обраними на посади в органах влади. Важливо враховувати, що ефективне застосування квот вимагає не лише правильної законодавчої бази, але й внутрішньопартійної волі та підтримки для забезпечення більшого представництва жінок в політиці. Також, необхідно вдосконалювати механізми контролю та виконання цих квот для забезпечення їх ефективності.

Також, важливим кроком у формуванні антидискримінаційної політики та політики позитивних дій в Україні було включення питань дискримінації та гендерної нерівності в Національну стратегію у сфері прав людини на період до 2020 року, а також в План дій затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року. План дій містив кілька розділів, в яких викладено антидискримінаційні завдання та позитивні заходи в Україні, його можна вважати першим національним політичним документом щодо попередження та заборони дискримінації [46].

На заміну стратегії та плану, які діяли до 2020 року указом Президента 24 травня 2021 року було затверджено Національну стратегію у сфері прав людини (надалі за текстом – «Стратегія»), яка удосконалила попередню версію та визначила конкретні показники досягнення цілей стратегії. Одним із завдань Стратегії являється запровадження відповідних та своєчасних позитивних дій, які здійснюються на різних рівнях держави - на державному, регіональному та місцевому – у сфері запобігання та боротьби з дискримінацією [51].

Стратегія також передбачає впровадження позитивних заходів у трьох сферах та визначає основні проблеми, завдання, результати та показники їх досягнення на наступні роки, а саме:

1. Параграф 8 Стратегії «Запобігання та протидія дискримінації» вказує на стратегічну ціль створення та розвиток дієвої системи протидії та запобігання дискримінації в Україні. Зазначені проблеми, які потребують розв'язання, включають недосконалість законодавства, недостатню узгодженість дій органів влади, недосконалість державної політики, невідповідність інформаційно-просвітницької роботи сучасним викликам у сфері прав і свобод людини. Завдання для досягнення цієї стратегічної мети включають у себе узгодження законодавства, впровадження позитивних дій на різних рівнях влади, забезпечення недискримінаційного підходу в усіх сферах життя, ефективний моніторинг та контроль за дотриманням принципу недискримінації, створення доступної системи правового захисту від дискримінації, а також систему збору даних та механізмів запобігання та протидії дискримінації. Очікувані результати включають в себе зменшення випадків дискримінації, узгоджене законодавство, ефективну державну політику, підвищення обізнаності населення та покращення доступності для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення.

2. Параграф 9 Стратегії «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає стратегічну ціль – досягнення гендерної рівності в Україні. Проблеми, які визначені для вирішення, включають економічну нерівність між статями, гендерні стереотипи, різницю у спроможностях брати участь у політичному житті та випадки дискримінації за ознакою статі. Завдання для досягнення цієї стратегічної мети включають в себе врахування гендерних аспектів при розробці нормативних актів та стратегій розвитку, впровадження гендерного підходу в державну політику, подолання дискримінації за статевою ознакою та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в економіці та сімейному житті. Очікувані результати включають зменшення гендерної нерівності у різних сферах життя суспільства, забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у політиці, розширення економічних можливостей жінок і зменшення розриву у сплаті праці за статевою

ознакою. Показники успішності можуть включати в себе рівень заробітної плати за статевою ознакою, участь у політичному процесі, а також позицію України у міжнародних гендерних рейтингах.

3. Аналіз параграфу 12 Стратегії «Забезпечення прав корінних народів і національних меншин» вказує на стратегічну ціль – забезпечення прав корінних народів і національних меншин в Україні відповідно до міжнародних стандартів прав людини. Проблеми, на які спрямована ця стратегія, включають необхідність удосконалення законодавства щодо національних меншин та приведення його у відповідність з міжнародними стандартами, а також збереження й розвиток національної ідентичності цих груп. Завдання для досягнення цієї мети включають визначення статусу корінних народів, гармонізацію законодавства з міжнародними стандартами, забезпечення умов для розвитку та збереження культурної та етнічної самобутності національних меншин та корінних народів, а також реалізацію ініціатив щодо захисту прав корінних народів на тимчасово окупованих територіях. Очікувані результати включають узгоджене законодавство з міжнародними стандартами та сприяння рівноправній участі представників цих груп в суспільному житті.

Прийняття «Стратегії у сфері прав людини», має низку важливих переваг та безпосередній вплив на впровадження позитивних дій в Україні. Стратегія визначає ключові принципи та стандарти, на які має спиратися держава при прийнятті законів і розробці політики, створюючи міцну нормативну базу для забезпечення прав та свобод громадян. Вона також містить конкретні заходи та завдання для досягнення поставлених цілей, сприяючи перетворенню принципів прав людини на конкретні дії та програми, в тому числі щодо програм позитивних заходів.

Проте існують проблеми з реалізацією Стратегії та її практичним застосуванням. Моніторинг реалізації стратегії свідчить про те, що прогрес досягається повільно та неоднаково у різних сферах і регіонах. Однією з основних проблем є відсутність відповідних фінансових ресурсів для впровадження Стратегії, що ускладнює виконання завдань та призводить до залежності від донорських організацій. Окрім того, недостатня координація та співробітництво між різними міністерствами та органами призводить до неефективності виконання завдань та

відповідно недосягнення результатів, передбачених Стратегією. Варто також вказати на те, що багато заходів реалізуються за рахунок обмежених ресурсів окремих міністерств й організацій громадянського суспільства, а частина програм завдяки фінансовій підтримці міжнародних донорів, що створює залежність та непередбачуваність фінансування та реалізації таких програм. Стратегія також не передбачає ефективної системи моніторингу та контролю за її виконанням, що не надає можливості вчасно виявляти проблеми та коригувати заходи відповідно до потреб суспільства. Ще однією проблемою є те, що держава не надає достатньої інтелектуальної експертизи, квот на соціальну рекламу та інших ресурсів для підтримки інформаційних та освітніх кампаній, які є одними із завдань Стратегії.

Важливим документом щодо впровадження політики позитивної дискримінації в Україні варто вважати «Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» від 12 серпня 2022 року та операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки. Дана Стратегія визначає напрямки та заходи для досягнення гендерної рівності в Україні, орієнтуючись на міжнародні норми та зобов'язання. Позитивні дії та необхідність їх впровадження розглядаються як інтегральна частина стратегії забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків [55].

Серед завдань для реалізації оперативних цілей Стратегії визначено забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття управлінських рішень у різних сферах, включаючи державну адміністрацію, органи місцевого самоврядування, підприємства та організації, передбачає вжиття певних заходів, таких як встановлення гендерних квот, впровадження програм наставництва та менторства. Також одним із завдань являється необхідність створення умов для зменшення впливу гендерних уявлень на вибір майбутньої професії у дівчат і хлопців, включає в себе розширення можливостей для дівчат отримувати STEM-освіту, впровадження однакових навчальних програм для всіх предметів, вжиття позитивних заходів, що спрямовані на збільшення кількості дівчат, які обирають спеціальності, які мають найвищий попит на ринку праці, а також привертання чоловіків до професії вчителя у школах.

План дій з реалізації Стратегії, в свою чергу, передбачає впровадження чітких позитивних заходів, а саме:

- впровадження програм наставництва та інших позитивних заходів, включаючи співпрацю з представниками міжнародних організацій та країн з передовими моделями управління;
- організація інформаційних заходів для підкреслення переваг гендерної рівності при ухваленні рішень та поширення кращих практик, які діють на національному та міжнародному рівнях щодо впровадження позитивних заходів;
- розроблення методичних рекомендацій для впровадження позитивних заходів, включаючи квоти, з метою зменшення гендерної нерівності;
- організація комунікаційних заходів з метою підвищення усвідомлення громадськості про позитивний імідж жінки-підприємця та поширення найкращих практик у галузі жіночого підприємництва та бізнесу тощо.

Прийняття Стратегії та Плану її реалізації вказують на широкий зорієнтований підхід, який включає розробку та впровадження позитивних дій на різних рівнях управління та в суспільстві для досягнення гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

Варто також зазначити, що програми підтримки різних соціальних груп, таких як жінки, особи з інвалідністю, національні меншини і переселенці, є важливими для забезпечення справедливості, рівних можливостей та гідного життя для всіх членів суспільства. Існування таких програм створює можливості для всіх груп населення на однакових умовах та сприяє інклюзивності та врахуванню потреб різних груп. Вони розвивають ресурси та потенціал кожної групи, сприяючи їхньому доступу до освіти, здоров'я, праці та інших сфер суспільного життя.

До прикладу, освітня грантова програма «Сила жінок» спрямована на підтримку жіночих ініціатив та сприяє співпраці між громадянським суспільством, місцевою владою та бізнесом. Вона також спрямована на вирішення гуманітарних потреб у громадах, розвиток компетенцій жінок і підвищення їхньої стійкості. Програма включає в себе освітню, консультаційну та фінансову підтримку місцевих жіночих

ініціатив для реагування на кризи та потреби громадян. Програма «Мрій та дій» від ООН Жінки та Impact Force за підтримки Міністерства цифрової трансформації України створена для українських переселенок з метою надання їм цифрової грамотності, фінансової безпеки та економічної самодостатності. Мета цієї програми - допомогти жінкам розвивати навички в сферах підприємництва та цифрових технологій, щоб вони могли стати самодостатніми та знайти роботу або розпочати власний бізнес. Програма «Жінки в бізнесі» за підтримки ЄС розширює можливості жінок-підприємниць у країнах Східного партнерства. Ця програма надає фінансову підтримку та консультації для жінок, які очолюють малі та середні підприємства. Вона також надає навчання та наставництво для збільшення конкурентоздатності жінок-підприємниць.

Окрім того, програма ООН із відновлення та розбудови миру підтримує доступ до правосуддя для осіб з інвалідністю в Україні. В рамках програми здійснюється підготовка параюристів серед спільноти осіб з інвалідністю та підвищується їхня правова обізнаність. В свою чергу, платформа Career Hub в рамках програми USAID «Мріємо та діємо» пропонує безкоштовний освітній курс «Career Hub Pro: фріланс для молоді з інвалідністю». Ця програма надає навчання з копірайтингу, графічного дизайну та відеомонтажу, а також тренінги з психологічної стійкості та можливість співпраці з реальними замовниками. Освітня платформа Codefinity надає безкоштовний доступ до більше ніж 70 курсів з програмування, що допомагає українцям розвивати навички в цифрових технологіях та програмуванні.

Подібні програми підтримки жінок, осіб з інвалідністю, національних меншин та переселенців сприяють розвитку людських ресурсів та розширенню можливостей для осіб, які раніше могли бути відчуженими від суспільного та економічного життя. Такі програми допомагають зменшити соціальну і економічну нерівність шляхом підвищення доступу до освіти, робочих місць та інших ресурсів для вразливих груп населення. На нашу думку, важливо та необхідно впроваджувати подібні програми, оскільки вони сприяють забезпеченню принципу рівності, включеності, росту потенціалу людей та створюють сприятливі умови для економічного зростання та соціальної стабільності.

Крім того, Україна впроваджує юридичні та інституційні стандарти, а також стратегії та програми, спрямовані на досягнення гендерної рівності. Різні міжнародні суб'єкти, такі як Рада Європи, ООН (Жінки ООН), Національний демократичний інститут, Агентство США з міжнародного розвитку, Шведське агентство з питань міжнародного розвитку, Європейська інноваційна рада, тощо, активно сприяють українським державним установам у розробці та реалізації політики гендерної рівності, зміцненні співпраці з громадськими організаціями та залученні більшої кількості жінок до участі у політичному житті країни [16, с. 62].

Отже, варто зазначити що довгий рух України в напрямку забезпечення рівності та захисту від дискримінації в усіх сферах суспільного життя має позитивні зрушення, включаючи прийняття рамкового закону, що забороняє дискримінацію за всіма ознаками, який в значній мірі відповідає мінімальним стандартам, встановленим Директивами ЄС з питань рівності та впровадження окремих категорій позитивних дій. Крім того, в ряді законодавчих актів містяться різні положення, спрямовані на забезпечення особливого захисту певних груп, таких як жінки та особи з інвалідністю. Нарешті, Національна стратегія з прав людини є важливим політичним документом на національному рівні, який ставить перед усіма учасниками завдання щодо забезпечення реального захисту від дискримінації, введення позитивних дій і забезпечення фактичної рівності в українському суспільстві. Проте, на сьогодні в законодавстві та на практиці існує ряд проблем в питаннях нормативного закріплення та реалізації політики позитивної дискримінації, а саме: відсутність правової визначеності та послідовності (визначення і підстави для дискримінації повинні бути єдині у всіх законах); недостатня повнота антидискримінаційного законодавства, особливо в галузі запобігання дискримінації та прийняття позитивних заходів; відсутність ефективних механізмів покарання порушників і виправлення прав жертв; неефективна реалізація антидискримінаційної політики та планів дій; нездатність держави проводити ефективний аналіз потреб відповідних груп для оперативного реагування та внесення змін в чинне законодавство.

Незважаючи на законодавчу базу, практична реалізація позитивних дій залишається загальною і неконкретною, з обмеженими рекомендаціями щодо

застосування та відсутністю відповідальності за порушення. Крім того, механізми правозастосування та моніторингу цих законів часто відсутні або неефективні. Розбіжності між законодавчими намірами та їх реалізацією підкреслюють потребу в більш чітких правових визначеннях, більш комплексній антидискримінаційній політиці, ефективних механізмах правозастосування та потужних ініціативах з підвищення обізнаності громадськості щодо необхідності впровадження та реалізації позитивних заходів. Майбутній прогрес у сфері політики позитивної дискримінації залежить від готовності українського уряду не лише вдосконалювати існуючу законодавчу базу, а й забезпечувати її ефективне застосування в різних суспільних секторах. Це передбачає регулярний моніторинг, оцінку та адаптацію законів і політик до потреб суспільства, що змінюються. Крім того, формування фактичної рівності та просування позитивних заходів через освіту та громадські кампанії має вирішальне значення для досягнення відчутних змін у ставленні та поведінці суспільства. Отже, хоча Україна досягла значного прогресу в розробці правової бази для боротьби з дискримінацією, просування рівності та застосування позитивних заходів, існують помітні прогалини в практичній реалізації, правозастосуванні та всебічному правовому покритті. Постійний розвиток законів і стратегій у поєднанні з ефективною імплементацією та моніторингом має важливе значення для досягнення реальної рівності в українському суспільстві з урахуванням використання позитивних дій, як методу її забезпечення.

2.2. Застосування позитивної дискримінації в країнах континентальної Європи

Існує цілий ряд різних положень, що стосуються взаємозв'язку між принципом антидискримінації та «позитивними діями» різних форм, що застосовуються в державах ЄС. Варто зазначити, що переважна більшість держав використовує можливість, надану директивами ЄС, для введення виключення з певних форм позитивних дій, які б в іншому випадку являли собою незаконну дискримінацію.

Основні директиви ЄС в боротьбі з дискримінацією передбачають, що принцип рівного ставлення не повинен заважати державі-члену вживати конкретних заходів «для запобігання або компенсації недоліків, пов'язаних з підставами, визначеними директивами». Метою прийняття таких заходів є «забезпечення повної рівності». Враховуючи необхідність проведення детального аналізу законодавчого закріплення позитивної дискримінації в державах-членах ЄС, пропонуємо розглянути позитивні дії та прояви тлумачення позитивної дискримінації в законодавстві відповідних країн-членів ЄС.

Фактично, в ЄС існує різноманіття підходів до застосування позитивних заходів. Відмінності спостерігаються як між різними державами-членами, так і в межах кожної з них, щодо того, як вони використовують позитивні заходи для розв'язання різних проблем. Зазвичай, законодавство ЄС не накладає обов'язки щодо використання конкретних форм позитивних заходів. Отже, вибір форми позитивних заходів в кожній країні залежить від самостійного рішення держав-членів, а не від вимог ЄС. Національні закони зазвичай дозволяють використовувати більш широкий спектр позитивних дій в інтересах осіб з інвалідністю, ніж щодо інших вразливих груп: це відображає широке використання квот на працевлаштування в післявоєнний період. Використання «сильних» форм позитивних дій, включаючи преференційний режим, є відносно поширеним явищем, коли мова йде про забезпечення гендерної рівності [96, с. 350].

Таким чином, у Фінляндії основне визначення дискримінації за ознакою статі міститься у розділі 7 Закону про рівність між жінками та чоловіками. Цей розділ передбачає, що «дискримінацією за ознакою статі не вважаються тимчасові, спеціальні дії, що ґрунтуються на відповідному плані дій та спрямовані на сприяння ефективного досягнення гендерної рівності та на реалізацію цілей цього Закону» [77]. Реальним стимулом для введення політики антидискримінації у Фінляндії стала Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [20]. Це пояснює, чому закон встановлює активні обов'язки для органів влади, роботодавців і навчальних закладів. Проте більшість цих позитивних обов'язків є достатньо програмними. З самого початку традиційне розуміння закону про рівність більшою мірою

акцентувалося на стимулюванні забезпечення рівності, ніж на забороні дискримінації.

У Франції, недостатнє забезпечення рівного представництва жінок у списку кандидатів, які відбираються політичними партіями для участі у виборах, може призвести до втрати державного фінансування цих політичних формувань. Також, у Конституцію Франції були внесені поправки після рішення Конституційної ради, що забороняє позитивні дії для жінок в контексті політичного представництва. Стаття 1 Конституції Франції передбачає, що «законодавчі акти повинні сприяти рівному доступу жінок і чоловіків до виборних, професійних і соціальних посад» [134]. Це надає можливість ухвалювати закони, які визначають різницю між чоловіками та жінками з метою підтримки рівності. У рішенні 2000, Конституційна рада визнала, що прийняття закону, який наказує зобов'язання щодо присутності кандидатів обох статей в складі виборчих списків, було конституційним [210, с. 73]. В інших європейських державах були прийняті різні заходи, щоб або дозволити, або зобов'язати політичні партії прийняти позитивні заходи при відборі кандидатів жіночої статті [181, с. 602].

У Німеччині, окрім загальних положень про рівність в Основному законі, стаття 3(2)(2) Конституції передбачає, що держава має сприяти фактичному здійсненню рівних прав для жінок і чоловіків та здійснювати заходи для усунення практичних недоліків. Згідно з цими конституційними обов'язками, були включені положення як до федерального, так і до законодавства земель, щоб сприяти просуванню жінок на державну службу [88]. На федеральному рівні існує Федеральний закон про рівність на державній службі, а також Закон про рівність жінок і чоловіків для збройних сил. Варто зазначити, що в Німеччині не існує закону, який зобов'язував би приватних роботодавців просувати жінок або реалізовувати принцип матеріальної рівності жінок. Однак у чинних законах використовується термін «матеріальна рівність», щоб підкреслити їхню мету - стимулювати активні заходи для забезпечення рівності. Ці закони містять зобов'язання для державних органів щодо забезпечення реальної рівності [78].

Поза контекстом гендеру також була розроблена більш позитивна концепція рівності, прийнята в контексті проблем осіб з інвалідністю. Стаття 3(3)(2) Основного закону забороняє дискримінацію осіб з інвалідністю, і відповідно до цього положення був прийнятий федеральний законодавчий акт, а саме Закон про рівноправність інвалідів, що став основою для забезпечення їхніх прав та рівності. Активне сприяння людям з інвалідністю, окрім цього, було запроваджено в Німеччині насамперед міжнародним та європейським правом [88]. Ст. 7 (2) Директиви ЄС 2000/78/ЄС дозволила державам-членам ЄС вживати позитивних заходів на користь людей з інвалідністю. Конвенція ООН про права інвалідів, яка є юридично обов'язковою в Німеччині з березня 2009 року, зобов'язує держави вживати позитивних дій для досягнення рівності прав людей з інвалідністю та сприяти прийняттю позитивних дій у приватному секторі. Інші закони, які містять більш конкретні заходи позитивних дій для людей з інвалідністю, а саме Соціальний кодекс IX та Федеральний закон про рівність людей з інвалідністю.

У 2015 році уряд Німеччини прийняв Закон про рівну участь жінок і чоловіків на керівних посадах у приватному та державному секторах. Він встановив фіксовану квоту щонайменше 30% представників обох статей для членів наглядових рад лістингових компаній та компаній з рівним правом голосу. Відповідно до закону вакансії необхідно було заповнювати представниками недостатньо представленої статі. У випадку компаній, акції яких перебувають на біржі, або компаній з рівним розподілом повноважень, також мають бути встановлені гнучкі квоти, так звані цільові цифри, для жінок у наглядових радах, органах управління та на двох вищих рівнях управління нижче виконавчої ради. Закон не передбачив санкцій у разі недосягнення встановленого цільового показника, саме тому на практиці реалізація закону була частково негативною та не досягла необхідних результатів [35, с. 21].

Саме для викорінення прогалин, 12 серпня 2021 року було прийнято Закон про доповнення та зміну правил рівної участі жінок на управлінських посадах у приватному та державному секторах. Закон зосереджується на виконавчих радах: лістингові компанії, які підпадають під дію Закону про кодифікацію, тобто мають понад 2 000 працівників, повинні призначити одну посаду жінці та одну посаду

чоловікові у своїх виконавчих та адміністративних радах, що налічують понад три члени. Це положення застосовується до акціонерних товариств, а також до європейських компаній [79].

Відповідно до Закону від 2015 року компанії були зобов'язані лише встановити цілі щодо збільшення квоти жінок у радах директорів своїх корпорацій, а також на вищих рівнях управління. Фактично, вони могли встановити нульову квоту. Проте Закон від 2021 року зобов'язав компанії обґрунтовувати «нульову квоту» та передбачив санаційні механізми у випадку порушення.

В Австрії Конституція опосередковано передбачає ведення політики позитивних дій. Таким чином, за допомогою внесення в 1998 році поправки до Конституції Австрії, було передбачено що «Федерація, землі і муніципалітети підтримують фактичну рівність чоловіків і жінок» та що «заходи з заохочення фактичної рівності жінок і чоловіків, зокрема шляхом усунення фактичної існуючої нерівності, є допустимими» (пункт 2 статті 7) [199]. У сфері зайнятості також застосовуються додаткові заходи на користь недостатньо представленої статі: в основному Федеральний закон про рівне ставлення з чоловіками та жінками застосовувався в приватному секторі, а Федеральний закон 1993 року про рівне ставлення до жінок та чоловіків і поліпшення становища жінок на державній службі. Перший закон передбачає добровільні позитивні заходи для забезпечення рівних можливостей, у той час як другий націлюється на реалізацію позитивних заходів у всіх сферах федерального управління, де жінки недостатньо представлені, з метою досягнення 40% участі. У Австрії, згідно з пунктом 8 Закону про рівне ставлення, заходи, спрямовані на стимулювання фактичної рівності між жінками та чоловіками, не розглядаються як дискримінація за ознакою статі. Внаслідок внесених поправок до цього закону, раніше дозвільна норма розширена на всі сфери ринку праці, а також на товари і послуги [131].

На Мальті у відповідних законах міститься конкретне положення про «дискримінаційні заходи», які являють собою позитивні дії з метою досягнення реальної рівності чоловіків і жінок. В Польщі, згідно зі статтею 183b (3) Трудового кодексу, при прийомі на роботу будь-які тимчасові дії, спрямовані на вирівнювання

можливостей для всіх або для певної кількості працівників, що належать до певної групи, яка визначається на підставі одного або кількох пунктів, перелічених у статті 183а (1) Трудового кодексу, не розглядаються як порушення принципу рівного ставлення. Ці дії мають на меті зменшення фактичної нерівності в області, описаній у вказаному положенні [151].

На Кіпрі, Закон від 2004 року про рівні можливості в сфері праці та зайнятості встановлює положення, які спрямовані на створення сприятливих умов у сфері зайнятості з метою уникнення або компенсації негативних наслідків на підставі раси або етнічного походження, релігії або переконань, віку або сексуальної орієнтації та охоплює питання застосування позитивних заходів [197]. Окрім того, Закон про рівне ставлення між чоловіками та жінками, а також Закон про доступ до товарів і послуг та їх реалізації, який здійснює Директиву 2004/113/ЄС, допускає позитивні дії для забезпечення рівності між різними статями [36, с. 11].

Питання запровадження позитивних дій в сфері вищої освіти стало контекстом для подальшого вдосконалення політики позитивної дискримінації у Швеції. 21 грудня 2006 року Верховний суд Швеції ухвалив рішення, що правила прийому до вищого навчального закладу на спеціалізацію «право» Швеції являють собою дискримінацію за ознакою етнічного походження. Обговорювані правила прийому, які були прийняті університетом на експериментальній основі для підвищення етнічної та соціальної варіативності серед студентів-юристів, зарезервували 10 відсотків доступних місць для студентів, у яких обоє батьків народилися за межами Швеції. Двоє заявників, які не були допущені до вивчення права в університеті, але які були б допущені, якби правила не передбачали більш сприятливого поводження з особами, які не мають шведського коріння, подали позов про відшкодування збитку проти шведської держави та стверджували, що вони стали жертвами дискримінації за ознакою етнічного походження. Шведська держава оскаржила претензію та заявила, зокрема, що менш сприятливе поводження з двома невдалими заявниками було виправдане інтересом, який переслідували відповідні правила, і, таким чином, підпадає під явне виключення в застосуванні Закону.

У своєму рішенні Верховний суд визначив, що оцінка того, чи підпадає конкретний вид позитивних заходів під відповідне виключення, має базуватися на тому, щоб будь-який суттєвий виняток з такого ключового принципу був чітко визначений в законі та піддавався вузькому тлумаченню. За висновком Верховного суду, відповідне положення Закону про рівне ставлення до студентів університетів може бути застосоване лише в тих випадках, коли це визначено в законі про недискримінацію або отримало конкретну підтримку в підготовчих матеріалах до Закону. З огляду на відсутність такого підтвердження, Верховний суд вирішив, що відповідний виняток не допускав переваг у ситуації, коли заявники мали різний рівень кваліфікації. У результаті суд присудив обом заявникам компенсацію у розмірі 75 000 шведських крон (приблизно 8 000 євро) кожному, визнавши, що обидва стали об'єктом дискримінації за ознакою етнічного походження.

У Греції, Закон № 3488/2006, що вважається найбільш повним законодавчим актом щодо рівності статей, містить статтю 4 (4), де вказано, що відповідно до статті 116 (2) Конституції, позитивні заходи не розглядаються як форма дискримінації і не допускають винятків з принципу рівного ставлення [155]. Стаття 116 (2) передбачає, що «Позитивні заходи, спрямовані на сприяння рівності між чоловіками і жінками, не є дискримінацією за ознакою статі». Держава повинна прийняти заходи для ліквідації практичної нерівності, особливо тих, що спричиняють шкоду жінкам. Крім того, у 2001 році було введено конституційне положення, згідно з яким Конституція визнає автономну, позитивну та активну норму гендерної рівності, а не лише негативний принцип недискримінації [194]. Ця норма, яка застосовується у всіх сферах, виходить за межі заборони дискримінації за ознакою статі та вимагає значної гендерної рівності. Це особливо відзначається тим, що стаття 116 (2) вимагає усунення «нерівності, яка існує на практиці» (а не просто «дискримінації») і зазначає, що позитивні заходи, особливо щодо жінок, є «обов'язковими» для всіх державних органів [148, с. 25].

У Бельгії, стаття 11bis Конституції передбачає, що акти федерації і федеральних парламентів «гарантуватимуть рівне здійснення жінками і чоловіками їх прав і свобод». Її мета полягає в тому, щоб ввести зобов'язання щодо гендерних квот у всіх

виконавчих політичних органах, як зазначено в наступних положеннях статті 11bis [192]. На рівні законодавства Бельгії існують також Федеральний закон про расову рівність [156] і Федеральний закон про боротьбу з дискримінацією [191], прийняті у 2007 році, які встановлюють можливість різниць у поводженні за ознаками раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження у випадках застосування позитивних заходів. Щоб такі заходи вважались необхідними для громадського інтересу, вони повинні мати тимчасовий характер до тих пір, поки не буде вирішено дисбаланс, при цьому не порушуючи прав третіх сторін занадто і негативно. За умови дотримання цих умов, федеральне законодавство спрямоване на усунення або зменшення, а не на запобігання фактичної нерівності, і такі заходи повинні бути пропорційними. Крім того, згідно з поправкою 2009 року до Кодексу корпоративного управління, на рівні корпоративного права були внесені положення про розголошення інформації компанією та розвиток механізмів для забезпечення різноманітності у складі наглядових рад, щоб досягти різноманітності за віком, національністю, статевою належністю та соціальним статусом.

Угорський Закон СХХV від 2003 року «Про рівне ставлення та заохочення рівних можливостей» відповідно до конституційної концепції рівності, яка має обмеження на дискримінацію, розглядає сприяння рівним можливостям як захист від дискримінації, коли така підтримка має на меті «врегулювання рівних можливостей для групи на підставі об'єктивної оцінки» [76]. Розділення повинно бути забезпечене юридичними засобами (законом, урядовим указом, колективною угодою) або статутом політичної партії, особливо якщо прийняті заходи стосуються вибору осіб до керівних посад або висування кандидатів на виборах.

У Іспанії рівність вважається однією з фундаментальних принципів держави, згідно з Конституцією Іспанії 1978 року. Відповідно до ст. 14 Конституції, «іспанці мають однакові права перед законом і не можуть бути об'єктом дискримінації за народженням, расою, статтю, релігією, переконаннями або будь-якими іншими особистими або соціальними умовами чи обставинами» [201]. Крім того, передбачається, що держава має право створювати умови, які забезпечують реальну й ефективну свободу та рівність окремих осіб і груп, до яких вони належать. Це

означає усунення перешкод, що заважають повному здійсненню їх прав, і сприяння участі всіх громадян у політичному, економічному, культурному та соціальному житті держави (пункт 2 статті 9 Конституції Іспанії). Фактично, Конституція Іспанії встановлює обов'язок державних органів заохочувати та створювати умови, що сприяють досягненню рівних прав для окремих осіб і груп, при використанні концепції реальної та ефективної рівності. Саме це положення послужило основою для прийняття позитивних дій. Використовуючи цю статтю за основу, внутрішнє законодавство передбачає позитивні дії у сфері праці, санкціонуючи застереження та преференції для груп, які перебувають у несприятливих умовах, а також у сфері освіти, передбачаючи компенсаційні дії, спрямовані на окремих осіб, групи та менш привілейовані регіони [149, с. 664].

Крім цього, в іспанському законодавстві передбачені квоти, які сприяють участі жінок у політичному процесі. Щодо складу обох палат іспанського парламенту та виборчих органів місцевого самоврядування, закон про вибори встановлює, що списки кандидатів партій повинні відображати збалансовану пропорцію жінок і чоловіків, що становить не менше 40% за ознакою статі. У Національних зборах та в органах місцевого самоврядування партійні списки мають бути такими, щоб забезпечити, принаймні, одну третину представництва кожної статі, а у виборчих округах, що складаються з декількох членів, черговість кандидатів у партійних списках має дотримуватися по черзі між статями. Якщо список не відповідає квотам, порушення буде оприлюднено та поширено в офіційних ЗМІ, що призведе до скорочення державного фінансування відповідної партії. Крім того, на підставі принципу недискримінації Конституційний суд Іспанії скасував преференційну політику стосовно жінок у пенсійній системі, але підтвердив конституційність позитивних заходів стосовно жінок з новонародженими дітьми, оскільки такі заходи вважаються обґрунтованими за різними критеріями та застосовувалися в різноманітних ситуаціях.

В авторитетному рішенні Хулєрас дейл Норте С. А. від 1992 року Конституційний суд розглянув скаргу, подану за порушення права на недискримінацію за ознакою статі. У даному випадку, компанія Хулєрас дейл Норте

С. А. відмовила заявниці (жінці) у праві зайняти посаду помічника шахтаря на рівних умовах з чоловіками, незважаючи на те, що вона успішно пройшла вступні іспити. Це сталося через законодавчо встановлені обмеження на працевлаштування жінок у шахтах, які ґрунтуються на «особливих умовах праці» та небезпеці нещасних випадків. Однак урешті Конституційний суд задовольнив скаргу заявниці [146].

Іспанія також прийняла Закон про рівне ставлення та недискримінацію № 15/2022 від 12 липня 2022 року. Стаття 2 закону визнає право всіх осіб не піддаватися дискримінації за віком, серед інших причин дискримінації. Відповідно до статті 4, працівники мають право не зазнавати прямої або непрямой дискримінації у сфері праці за ознаками статі, громадянського стану, віку, расового або етнічного походження, соціального статусу, релігії або переконань, політичних поглядів, сексуальної орієнтації, членства або не членства у профспілці або мови [154]. Більш чітко, стаття 17 забороняє таку дискримінацію у трудових відносинах, передбачаючи, що колективні договори, угоди або рішення роботодавця, які прямо чи опосередковано дискримінують за ознакою віку, є недійсними. За винятком випадків, передбачених законом, забороняється позитивна або негативна дискримінація з боку роботодавця під час працевлаштування. Відповідно до закону, роботодавці не можуть встановлювати жодних обмежень, сегрегації чи винятків у доступі до працевлаштування, у тому числі через критерії відбору, навчання для працевлаштування, професійного просування, винагороди, робочого часу та інших умов праці, а також у призупиненні, звільненні чи інших причинах розірвання трудового договору. Закон також забороняє дискримінацію, коли мова йде про будь-який аспект зайнятості, такий як найм, звільнення, компенсація, розподіл роботи, просування по службі, тимчасове звільнення, навчання, додаткові пільги, а також будь-які інші умови працевлаштування.

В Італії, частина 2 статті 3 Конституції забезпечує основу для визначення фактичної рівності. Стаття передбачає, що «Республіка несе відповідальність за усунення всіх перешкод економічного та соціального характеру, які, обмежуючи свободу і рівність громадян, перешкоджають всебічному розвитку людської особистості й ефективній участі всіх працюючих громадян у політичній, економічній

і соціальній організації країни». У статті 117 Конституції було передбачено положення, аналогічне частині 2 статті 3, відносно регіонального законодавства, яке усуває всі перешкоди на шляху досягнення рівності між чоловіками і жінками в соціальній, культурній та економічній сферах і сприяє рівності в доступі до виборних посад [101]. У відношенні зайнятості та призначення на посади у державних установах, Указ № 165/2001 встановлює, що жінки мають складати не менше однієї третини складу комісій з публічних конкурсів (найму), за винятком ситуацій, коли це необґрунтовано. Крім того, державна адміністрація зобов'язана забезпечувати жінкам, що зайняті на роботі, доступ до професійної підготовки пропорційно до їх частки у зайнятості у відповідному секторі, а також приймати організаційні заходи, які сприяють їхній рівній участі у професійному та сімейному житті [135, с. 377].

Конституція Норвегії датується 1814 роком і є найстарішою писаною Конституцією в Європі, яка досі є чинною. У Конституції немає загального «Білля про права», подібного до того, що міститься в поправках до Конституції Сполучених Штатів, а також широкого переліку економічних, соціальних і культурних прав, які містяться в деяких нещодавно прийнятих конституціях. Однією з перших у світі норвезькі жінки отримали право голосу в 1913 році, після внесення поправки до Конституції. Сьогодні Норвегія в багатьох аспектах вважається однією з провідних країн світу щодо роботи, яка проводиться з метою досягнення повної рівності між чоловіками і жінками. Заборона дискримінації за ознакою статі значною мірою регулюється чітким законодавством [196].

Вперше питання рівності було відображене в Законі про гендерну рівність, прийнятому в 1978 році та мав на меті збільшити представництво жінок у державному секторі [200]. У свою чергу, Закон про антидискримінаційного омбудсмана запобігав дискримінації за ознаками статі, етнічної приналежності, релігії. Робота з досягнення гендерної рівності також відображена в Законі про боротьбу з дискримінацією, прийнятому в 2005 році. Мета сприяння гендерній рівності чітко визначена в першому положенні Закону, поряд з цілями забезпечення рівних можливостей і прав та запобігання дискримінації за ознаками етнічної приналежності, національного походження, походження, кольору шкіри, мови, релігії чи переконань. Іншим

важливим нормативно-правовим актом у цій сфері є Закон про охорону праці та виробниче середовище від 2005 року. Закон має особливе значення для жінок, оскільки він забороняє роботодавцю дискримінувати жінку через її вагітність або материнство.

У 2006 році в Норвегії були прийняті рішучі заходи з метою покращення гендерного балансу у вищих керівних органах великих компаній. Зокрема, було запроваджено квоту на рівні 40% для жінок-директорів у компаніях. Нові правила вступили в силу в 2008 році та передбачали жорсткі санкції, в тому числі примусове припинення діяльності таких організацій в разі недотримання вимог. Незважаючи на деякі недоліки, нормативи квот Норвегії визнані в якості поворотного моменту та викликали інтерес на європейському та глобальному рівнях. Законодавці з різних країн, включаючи Бельгію, Францію, Німеччину, Ісландію та Італію, надихнулися цією моделлю [35, с. 24].

В результаті, Португалія приєдналася до ініціативи: у червні 2017 року був прийнятий закон, який з січня 2018 року встановив гендерну квоту на рівні 33,3% для зайняття посад у адміністративних та наглядових органах компаній державного сектора, а також для підприємств, що зареєстровані на біржі, починаючи з січня 2020 року [97, с. 4].

Конституція Португалії містить положення, що стосуються рівності та культурного розмаїття в школах. Стаття 73 передбачає, що «кожен має право на освіту і культуру» і, далі, «державою сприяє демократизації освіти та іншим умовам, які дозволяють освіті, як у школі, так і в інших місцях, сприяти рівності можливостей, подоланню економічної, соціальної та культурної нерівності, розвитку особистості та духу толерантності, взаєморозуміння, солідарності та відповідальності, соціальному прогресу та демократичній участі в суспільному житті» [102].

У 2001 році уряд Португалії ухвалив Закон «Про встановлення правового статусу соціокультурних посередників», який визначив правовий статус соціокультурних посередників, функція яких полягає у сприянні соціальній згуртованості, міжкультурному діалогу, інклюзії та повазі до культурного розмаїття. Посередники, як правило, є представниками іммігрантських або етнічних громад і працюють

переважно в школах, соціальних службах (включаючи центри підтримки іммігрантів) та інших державних установах. Відповідно до цього закону, при прийомі на роботу перевага надаватиметься тим, хто належить до іммігрантських або етнічних спільнот або володіє знаннями про соціокультурні особливості цільових спільнот. Хоча це не є політикою позитивної дискримінації як такою, це твердження надає певну перевагу групам іммігрантів та етнічних меншин.

В свою чергу, Трудовий кодекс Португалії захищає людей від прямої та непрямой дискримінації за ознаками походження, віку, статі, сексуальної орієнтації, громадянського стану, сімейного стану, генетичної спадковості, обмеженої працездатності, інвалідності або хронічних захворювань, національності, етнічного походження, релігії, політичних чи ідеологічних переконань та членства в профспілці. Стаття 25 Кодексу передбачає, що «законодавчі заходи конкретно визначеного тимчасового характеру, спрямовані на користь певних соціально незахищених груп, у тому числі груп, визначених за ознакою статі, обмеженої працездатності, інвалідності або хронічного захворювання, національності або етнічного походження, прийняті з метою гарантування здійснення в умовах рівності прав, передбачених цим кодексом, і виправлення ситуації фактичної нерівності, що існує в суспільному житті, не вважаються дискримінаційними». Це означає, що політика позитивної дискримінації може бути дозволена, якщо вона спрямована на виправлення існуючої нерівності [152].

Окремо варто зазначити, що директиви ЄС про рівність, в тому вигляді, в якому вони інтерпретуються Європейським Судом (ECJ), дозволяють використання позитивних дій при певних обставинах. Справа Каланке, яка стала початковим рішенням Європейського суду про застосування преференційного режиму як форми позитивних дій, стосувалося постанови уряду землі Бремен, згідно з яким жінкам автоматично віддавали перевагу рівному по кваліфікації чоловікові при наборі на посаду в державній установі, де жінки зазвичай недостатньо представлені [107]. Це положення було оскаржене на тій підставі, що воно є несумісним з заборонаю закону ЄС про дискримінацію за ознакою статі. У статті 2 (4) Директиви про рівне ставлення 1976 року передбачається, що «Директива не повинна завдавати шкоди заходам щодо

забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок, зокрема шляхом усунення існуючої нерівності, яка зачіпає можливості жінок». Однак Європейський суд визнав, що використання такого типу преференційного режиму для жінок-заявників було відступом від загального принципу рівного ставлення за ознакою статі [89, с. 38]. Тому, незважаючи на той факт, що постанова була направлена на усунення недоліків, з якими стикаються жінки в результаті минулої дискримінації, Європейський суд ухвалив, що постанова вийшла за рамки допустимих позитивних дій.

Це рішення Європейського Суду було піддано різкій критиці з боку неурядових організацій, вчених і деяких політиків. Проте, Європейський Суд у подальших рішеннях показав велику готовність прийняти використання позитивних дій. У випадку зі справою Маршалл проти Землі Північна Рейн-Вестфалія, суд дійшов висновку, що позитивні дії в цьому випадку були сумісні з принципом рівності. Цей випадок включав іншу постанову, прийняту урядом штату Німеччина, яка передбачала надання жінкам-кандидатам пільгового режиму при наборі на державну службу, але тільки в тих випадках, коли кандидати-чоловіки, а також жінки були індивідуально оцінені та мали еквівалентну кваліфікацію. Європейський суд визнав, що вимога про індивідуальну оцінку кожного кандидата означає, що жінки не отримують автоматичної переваги над чоловіками, оскільки існує можливість, що чоловік завжди може показати, що він є переважаючим кандидатом (за рівнем кваліфікації) серед інших кандидатів і заслуговує на те, щоб його призначили. Таким чином, Суд постановив, що принцип гендерної рівності не було порушено [110].

Цей більш дозвільний підхід був також прийнятий у справі Бадека (Справа С-158/97). Тут інший закон землі Німеччини вимагав, щоб преференційний режим для жінок застосовувався на початкових етапах прийому на роботу до фактичного прийняття рішення про наймання: наприклад, місця були зарезервовані для кандидатів-жінок на заключних співбесідах при прийомі на роботу. Проте, Європейський суд вирішив, що ці вимоги не включають автоматичну перевагу жінкам перед чоловіками, і тому ця форма позитивних дій була визнана прийнятною [109].

Новий зсув у сторону більш широкого охоплення підходу щодо рівності можна побачити в рішеннях Європейського суду у справах Шнорбуса і Ломерса. У цих

випадках Суд погодився з тим, що державам слід надати більше свободи при вирішенні питання про те, як застосовувати заходи позитивних дій для усунення недоліків, з якими стикаються жінки [106]. Що стосується справи Ломмерса, то Суд постановив, що схема догляду за дітьми, в якій пріоритет віддається жінкам, сумісна з принципом гендерної рівності на тій підставі, що така схема була спрямована на вирішення проблеми недостатньо представлених жінок. Однак в справах Абрахамсон і Наглядний орган ЕФТА проти Норвегії, Європейський суд підтвердив, що надання автоматичної переваги жінкам залишається порушенням принципу гендерної рівності [105]. Таким чином, у справі Абрахамсон Суд постановив, що право на рівне ставлення встановлене в Директиві про рівне ставлення до чоловіків і жінок виключає національне законодавство, згідно з яким кандидат на посаду, який належить до недостатньо представленої статті та володіє достатньою кваліфікацією для цієї посади, повинен бути обраний замість кандидата протилежної статі, який в іншому випадку був би призначений, навіть у разі якщо відмінність між рівнями кваліфікації кандидатів не велика, щоб привести до порушення вимоги об'єктивності. Суд вважає, що такий метод відбору не дозволений законодавством ЄС, оскільки вибір кандидата з числа тих, хто володіє достатньою кваліфікацією, в кінцевому підсумку заснований на простому факті приналежності до недостатньо представленої статті, навіть якщо рівень кваліфікації обраного таким чином кандидата поступається рівню кандидата протилежної статі [108].

Деякі експерти вважають, що Європейський суд повинен надати державам-членам ще більшу свободу дій, коли мова йде про використання позитивних дій за ознакою етнічної або релігійної приналежності. Однак ця пропозиція залишається спірною. Інші науковці висловлюють побоювання, що держави-члени можуть використовувати заходи позитивних дій, щоб надавати несправедливі переваги деяким релігійними та етнічними групами або підтримати існуючу політику, яка «захищаючи» жінок та інші вразливі групи, може фактично посилити гендерні стереотипи, нерівний поділ сім'ї, життєві обов'язки між статями та інші практичні проблеми [170, с. 2]. Отже, може існувати необхідність зберегти деякі правові заходи контролю за використанням позитивних дій: в таких випадках від держав-членів слід

вимагати прозорості в тому, що преференційний режим був об'єктивно виправданий, якщо це необхідно для зменшення несприятливого положення недостатньо представлених груп.

Таким чином, в ЄС існує велика кількість підходів до використання позитивних заходів. Різниці спостерігаються не лише між різними державами-членами, а й всередині кожної країни у тому, як позитивні заходи використовуються для усунення різних форм нерівності. Хоча законодавство ЄС надає можливість, а не зобов'язує до використання певних форм позитивних заходів. Так, форму позитивних заходів вирішує кожна держава-член самостійно, а не ЄС. Національні закони, як правило, дозволяють ширше застосування позитивних заходів для допомоги особам з інвалідністю, ніж для інших форм нерівності, що відображається у широкому застосуванні квот у сфері зайнятості. Використання «сильних» форм позитивних дій, в тому числі преференційного режиму, застосовується у сфері забезпечення гендерної рівності. В цілому, досвід позитивних дій ЄС полягає в тому, що їх застосування є важливим політичним інструментом для вирішення проблем, що виникають з питань несприятливого становища окремих груп населення. Проте, потрібно уточнити у законодавстві та відповідних судових рішеннях, коли може бути застосований преференційний підхід. Крім того, виглядає більш доцільним, якщо державним та приватним установам буде надана гнучкість і свобода у виборі того, як вони застосовують позитивні заходи. Спроби контролювати використання таких заходів можуть призвести до невизначеності серед населення та відсутності результатів у довгостроковій перспективі.

2.3. Втілення позитивної дискримінації на американських континентах, у Великій Британії, Індії та Південній Африці

Варто зазначити, що позитивні заходи можуть приймати різні форми прояву та реалізації в державах світу. Згідно з законодавством кожної країни та з урахуванням проблем, з якими стикаються недостатньо представлені групи в суспільстві,

позитивні заходи можуть бути реалізовані різноманітними способами і застосовувати різні механізми. Не існує фіксованої та чітко визначеної формули застосування позитивних дій як методу досягнення рівності. Таким чином, пропонуємо розглянути особливості законодавчого закріплення та реалізації позитивних дій у Сполучених Штатах Америки, Королівстві Великої Британії, Північній Ірландії, Південній Африці, Індії та країнах Латинської Америки задля всебічного розуміння можливостей застосування позитивних заходів та їх використання з метою забезпечення принципу рівності.

Позитивна дискримінація у Сполучених Штатах базується на конституційних принципах і спеціальному законодавстві, спрямованому на виправлення історичної та системної нерівності. Положення про рівний захист (14-та поправка) Конституції США є основоположним елементом позитивної дискримінації, який передбачає, що жоден штат не може відмовити будь-якій особі, яка перебуває під його юрисдикцією, у рівному захисті. Чотирнадцята поправка була створена з метою забезпечення та захисту прав, які були надані щойно звільненим чорношкірим рабам. Положення про рівний захист Чотирнадцятої поправки забороняло штатам дискримінувати чорношкірих. Штати, однак, не обов'язково були зобов'язані покращувати статус звільнених рабів. У свою чергу, виконавчий наказ 11246 (1965), виданий президентом Ліндоном Б. Джонсоном, передбачає позитивні дії для федеральних підрядників, вимагаючи від них забезпечення рівних можливостей незалежно від раси, кольору шкіри, віросповідання, статі чи національного походження. Закон про рівні можливості працевлаштування 1972 року посилює повноваження Комісії з рівних можливостей працевлаштування (ЕЕОС) і дозволяє використовувати позитивні дії для усунення дисбалансу та сприяння рівним можливостям працевлаштування [162, 236].

Під час дослідження використання позитивних заходів у США стає очевидним, що такі програми отримують підтримку у судових справах, які спрямовані на запобігання поточній та майбутній дискримінації. Суди США у своїх рішеннях врахували потребу збалансувати національні інтереси у боротьбі з дискримінацією проти меншин та жінок з інтересами осіб, що не входять до інших груп населення,

відображаючи те, що програми позитивних заходів можуть бути «морально необґрунтованими, якщо їх соціальні витримки великі у порівнянні з витратами на усунення або обмеження дискримінаційного поведінки». Слід зазначити, що на використання позитивних дій в США впливають суперечливі пріоритети і принципи, які можуть бути протиставлені обережному підходу Великобританії до позитивних дій, які отримали більш послідовне судове і суспільне схвалення [36, с. 11].

Важливим для імплементації та подальшого впровадження позитивних дій у США стали судові прецеденти. Так, ключовою справою вважається справа «Регенти Каліфорнійського університету проти Бакке», де Верховний суд постановив, що, хоча жорсткі расові квоти є неконституційними, расові ознаки можна враховувати для досягнення різноманітності у вищій освіті [115].

Розуміння позитивних дій у США показово зазначено в рішенні Верховного суду в справі Юнайтед Стілвокерс проти Вебера яке перетворило Закон про цивільні права з «того, що було публічно оголошено як закон, що забороняє використання сексуальних або расових категорій, в закон, який зобов'язує до використання расових та гендерних квот при прийнятті на роботу, звільненні та просуванні по службі» таким чином закріпивши роль позитивних дій в прецедентному праві США [188]. У справі Граттер проти Боллінджера (2003) Суд підтримав позитивні дії при вступі до університету, підкресливши непереборну зацікавленість в отриманні освітніх переваг від різноманітного студентства. Справа Фішер проти Техаського університету в Остіні (2013, 2016) ще більше зміцнила принципи позитивної дискримінації [204, с. 193].

Ще одна особливість застосування позитивних заходів у США полягає в тому, що в обставинах, коли такі рішення стають необхідними, наприклад, під час економічно мотивованих звільнень, позитивні заходи активно використовуються для захисту меншин, які, інакше, стали б жертвами нерівності в набагато більшій мірі. Таким чином, суди США, використовуючи позитивні заходи, ретельно балансують потребу «подолати старі моделі сегрегації та ієрархії», одночасно забезпечуючи, що такі заходи «не сприяють утисканню інтересів інших працівників». Незважаючи на дискусії щодо доцільності використання позитивних заходів, підтримка, надана

судом, також демонструє випадки суворого покарання за минулу дискримінацію, шляхом надання особливих засобів захисту на користь тих, хто сам не є прямими жертвами дискримінації. У таких випадках Верховний суд вважав, що «розподіл відповідальності за наслідки минулої дискримінації, ймовірно, є необхідним», і очікування «можливо невинних» білих чоловіків-працівників не може стати перешкодою для заходів, спрямованих на ліквідацію наслідків минулої дискримінації [82, с. 47].

Окрім того, у США поширеними являються як добровільні, так і обов'язкові позитивні дії, які були виправдані в якості засобу усунення існуючої сегрегації та включення жінок і груп меншин, хоча можливість їх використання по-різному підтримувалася і відхилялася в разі відсутності ясності в юридичній допустимості кожної форми дії. Одна область, в якій стався перехід від добровільних до обов'язкових заходів стосується десегрегації шкільних округів, яка була проведена вперше протягом чотирьох десятиліть після рішення у справі Браун проти Ради освіти. У цій справі, Верховний суд відхилив поняття «окремої, але рівної» системи освіти, заявивши, що «окремі навчальні заклади фактично вже є нерівними». Хоча рішення у справі оголосило сегреговані школи незаконними, воно не створило обов'язкових механізмів для усунення існуючих дискримінаційних практик або їх наслідків, так що через десятиліття після добровільних дій у справі Брауна практично не було зроблено жодних заходів для досягнення інтеграції освіти [178, с. 292].

У свою чергу, слід зазначити, що було б неправильно характеризувати США як країну, що повністю відмовляється від добровільного преференційного режиму. Наприклад, Верховний суд у справі Джонсон проти Транспортного агентства постановив, що агентство діяло належним чином, коли добровільно просуvalo робітницю в порівнянні з її колегою-чоловіком, який набрав більшу кількість балів з тесту, оскільки в робочій силі існував явний дисбаланс, і роботодавець правильно використовував «помірний, гнучкий, індивідуальний підхід до поступового поліпшення представництва меншин і жінок» [114]. Проте, приклади такої судової підтримки відрізняються від загальної тенденції ворожості до добровільних позитивних заходів, яка вплинула на використання позитивних дій через відсутність

ясності щодо їх допустимості в правових рамках. Ця невідповідність свідчить про нелінійний прогрес, досягнутий позитивними діями США, в результаті яких за швидкими досягненнями, про що свідчить рішення Джонсона, часто слідує судовий та правовий відступ [150, с. 873].

Позитивна дискримінація у сфері освіти в Сполучених штатах наголошує на індивідуальних, вузькоспеціалізованих і контекстуальних міркуваннях. У сфері зайнятості федеральні підрядники повинні вживати проактивних заходів для забезпечення рівних можливостей. Однак юридичні проблеми ставлять під сумнів конституційність політики позитивної дискримінації, що призводить до постійних дебатів і пошуку расовонеutralних альтернатив.

Необхідно зазначити, що у 2022 році Верховний Суд погодився розглянути дві справи, що стосуються оскарження рішення у справі «Граттер проти Боллінджера» [111]: Студенти за справедливий вступ проти президента та викладачів Гарвардського коледжу та Студенти за справедливий вступ проти Університету Північної Кароліни. В обох справах позивач стверджував, що рішення Суду у справі Граттера було «глибоко помилковим» і має бути скасоване, оскільки воно допускало навмисну расову дискримінацію при вступі до коледжів та університетів. Позивач також просив суд визнати, що політика прийому до Гарварду порушує Розділ VI Закону про громадянські права (який забороняє расову дискримінацію установами, що отримують федеральне фінансування), а політика Університету Північної Кароліни порушує як Розділ VI, так і положення про рівний захист Чотирнадцятої поправки до Конституції [116].

У червні 2023 року Суд постановив, що програми прийому як Гарварду, так і Університету Північної Кароліни порушують положення про рівний захист. Зокрема, Суд постановив, що обидві програми не дотримувалися низки обмежень щодо допустимого врахування расової приналежності, які Суд у справі Граттера визнав необхідними для дотримання положення про рівний захист: а саме, що програми не діяли на основі стереотипних припущень щодо точок зору абітурієнтів з числа меншин; що вони не використовували расу як негативний фактор при оцінюванні абітурієнтів, які не є членами привілейованої расової групи; і що вони не

продовжувалися безкінечно, а завершилися заздалегідь визначеним кінцем. Ухваленням цих рішень Верховний Суд фактично поклав край програмам позитивної дискримінації, що враховували расові чинники у процесі вступу до вищих навчальних закладів. Це рішення, як очікується, визначатиме новий контекст і рамки для політики прийому в університетах та коледжах, розглядаючи їхню сумісність з принципами рівності та заборонаю расової дискримінації відповідно до законодавства США.

Враховуючи, що велика кількість країн, в тому числі США, застосовують політику позитивної дискримінації, вона визнається незаконною у Великобританії через те, вона порушує принцип рівності перед законом для всіх рас. Однак згідно з законодавством Великобританії, термін «позитивна дискримінація» не являється тотожним з поняттям «позитивні заходи», які стали легальними в країні з прийняттям Закону про рівність у 2010 році [104, с. 183]. Мережа «Жіноче інженерне суспільство» визначає позитивні заходи як ініціативи, спрямовані на підтримку меншин, які недостатньо представлені, з метою коригування минулої дискримінації або компенсації недоліків, що виникають через існуючі установки, структури та стереотипи. Історично Великобританія уникала застосування різних форм позитивних заходів, проте в останні роки як державні, так і приватні організації в країні все частіше використовують широкий спектр стратегій позитивних дій [87, с. 29]. Загалом, законодавство Великобританії щодо боротьби з дискримінацією, більша частина якого відповідає законодавству Європейського Союзу, забороняє будь-яку форму нерівного ставлення на підставі раси, етнічного чи національного походження, громадянства, інвалідності, сексуальної орієнтації, статі, релігії, переконань чи віку.

Варто зазначити, що законодавство містить дозволені винятки із загального правила заборони позитивної дискримінації, а заборона преференційного режиму, обмежена. Розділи 37 та 38 Закону Великобританії «Про расові відносини» від 1976 року дозволяють роботодавцям проводити спеціальну підготовку і «заохочувати» членів, що перебувають у несприятливих умовах груп етнічних меншин. Це сприяє запровадженню заходів, що стимулюють членів менш забезпечених груп подавати заявки на роботу або просуватися у кар'єрному зростанні у відповідних організаціях. Такі ініціативи з інформування в даний час широко використовуються як у

державному, так і в приватному секторах. Однак заходи, які надавали автоматичну перевагу або значну підтримку кандидатам з менш забезпечених груп, поки що залишаються недопустимими з юридичної точки зору [157, с. 204].

Розділ 35 Закону Великобританії «Про расові відносини» дозволяє надання спеціальних послуг в формі освіти, соціального забезпечення, навчання й інших пільг для задоволення особливих потреб певних груп меншин. Це відкриває широкі можливості для застосування різноманітних заходів позитивних дій: у багатьох державних органах Великобританії діють спеціальні правила для надання підтримки незахищеним групам, особливо мігрантським спільнотам, які тільки що прибули. Проте існує значна невизначеність стосовно того, які конкретні види позитивних заходів, спрямованих на підтримку членів мало захищених етнічних груп, є законними, а які визначаються незаконними. Наприклад, розділ 47 Закону Великобританії «Про дискримінацію за ознакою статі» дозволяє тільки спеціальні заходи з навчання та «заохочення» жінок. Розділ 49 також передбачає обмежені можливості застосування позитивних заходів від профспілок, організацій роботодавців та професійних організацій, які можуть застосовувати квоти для резервування посад в своїх представницьких органах на користь жінок [180, с. 53].

У британському законодавстві загалом обмежені можливості як державних, так і приватних організацій надавати переваги членам груп, що перебувають у не вигідних умовах. Виняток становить Закон про дискримінацію за ознакою інвалідності, який дозволяє спеціальне ставлення до осіб з інвалідністю. Проте, у останні роки багато організацій у приватному та державному секторах впровадили різноманітні позитивні заходи для сприяння більш широкій участі представників уразливих груп у зайнятості та інших аспектах суспільного життя [33, с. 55].

Окрім того, розділ 20 Закону про рівність 2010 року накладає обов'язок на роботодавців та постачальників послуг здійснювати розумні пристосування для осіб з інвалідністю. Це положення можна розглядати як форму позитивних дій для людей з інвалідністю. Слід зазначити, що стаття 13 (3) Закону визначає, що ставлення до особи з інвалідністю більш прихильне, ніж до особи без інвалідності, не є дискримінацією. Більше того, розділи 158 і 159 Закону про позитивні дії також

застосовуються до осіб з інвалідністю. У законодавстві ЄС існує обов'язок розумного пристосування, і останній термін використовується в багатьох інших юрисдикціях, наприклад, у США та Канаді. Слід зазначити, що, на відміну від розділів 158 і 159 Закону, які є повністю добровільними, розділ 20 накладає на роботодавців і постачальників послуг чіткий обов'язок забезпечити розумне пристосування за наявності певних обставин. Проте багато із позитивних заходів у Великобританії опиняються у правовому «сірому» полі. Будь-які ініціативи, які можуть розглядатися як надання переваг членам вразливих груп, можуть бути оскаржені в судах як незаконні [184, с. 15].

Відповідно до Закону про рівність від 2010 року, позитивні дії - це дозвольні повноваження, які дозволяють роботодавцям на законних підставах спрямовувати ініціативи з працевлаштування на соціально незахищені або недостатньо представлені групи у своїх трудових колективах [122]. Відповідно до цього закону в Великобританії існують та можуть застосовуватись 2 види позитивних дій:

1. У розділі 158 Закону детально визначається поняття «загальних» позитивних дій, які включають пропорційні кроки для вирішення ситуацій, коли працівники, які мають захищену ознаку (наприклад, стать, расу, релігійні переконання тощо), страждають від несприятливого становища, пов'язаного з цією ознакою, або мають різні потреби, або недостатньо представлені у певних видах діяльності. Загальні позитивні дії можуть стосуватися всіх аспектів зайнятості - наприклад, ініціативи з розвитку кар'єри, цільове або спеціальне навчання для задоволення конкретних потреб певної групи, а також надання додаткової підтримки через наставництво або схеми «тіньового» працевлаштування.

Варто зауважити, що будь-які заходи, вжиті відповідно до цього розділу, підлягають перевірці на пропорційність, що означає, що вони повинні бути пропорційним способом досягнення однієї з законних цілей, згаданих у розділі. При оцінці пропорційності беруться до уваги серйозність відповідного недоліку, гострота потреби або недостатньої представленості, а також наявність інших засобів протидії їм. Це означає, що, по-перше, ці заходи є обмеженими в часі та повинні завершитися після досягнення мети, оскільки після цього вони більше не будуть пропорційними.

По-друге, такі заходи не будуть вважатися пропорційними, якщо існують інші, менш дискримінаційні способи досягнення мети.

2. Розділ 159, в свою чергу, визначає другий тип позитивних дій – «набір і просування по службі» - часто називають «вирівнювання шансів». За чітко визначених обставин роботодавцям дозволяється ставитися до одного кандидата більш прихильно, оскільки він має захищену характеристику. Застосовуються конкретні критерії, зокрема, кандидати повинні мати однакові заслуги для отримання посади/просування по службі, не повинно бути політики більш прихильного ставлення до людей, які мають захищену ознаку, і, нарешті, будь-яка дія повинна бути пропорційним засобом заохочення людей, які мають захищену ознаку, до подолання або мінімізації несприятливого становища або до участі в діяльності.

Таким чином, розділи 158 і 159 Закону про рівність 2010 року відповідають законодавству Європейського Союзу, де такі ж правила були встановлені на основі прецедентного права щодо позитивних дій у зв'язку з дискримінацією за ознакою статі. Законодавство ЄС дозволяє вживати заходи позитивної дії у статті 157(4) Договору про функціонування Європейського Союзу та в антидискримінаційних директивах [168, с. 17].

Таким чином, Закон про рівність, прийнятий у 2010 році, узгодив законодавство Великобританії з положеннями, що існують у законодавстві ЄС щодо використання позитивних заходів. Зараз державні органи Великобританії мають різні обов'язки забезпечити фактичну рівність, які вимагають від них активних заходів для усунення дискримінації та сприяння рівним можливостям для груп, які опинилися в не вигідному становищі, через програми «інтеграції» та інші категорії позитивної дискримінації. Ці зобов'язання отримали визнання як новий та результативний метод вирішення проблеми нерівності, оскільки відповідно до них, державні органи повинні вживати позитивних заходів для подолання несприятливих умов для маргіналізованих груп [209, с. 81].

Варто також відзначити, що у березні 2022 року у Великобританії було прийнято стратегію «Інклюзивна Британія». Стратегія передбачає 70 заходів, спрямованих на подолання расової нерівності, розширення можливостей та сприяння справедливості

у англійському суспільстві. Нові заходи, включають реформування поліції, цільову підтримку дітей з груп ризику, нову типову навчальну програму з історії та заходи щодо подолання розриву в оплаті праці за етнічною ознакою [142].

У Північній Ірландії, частини Сполученого Королівства, яка зазнала жорстокого міжрелігійного та етнічного насильства між протестантськими і католицькими меншинами, ряд «справедливих обов'язків з питань найму» було накладено на всі органи приватного та державного секторів, які наймають більше фіксованої кількості співробітників. Ці обов'язки вимагають від роботодавців стежити за тим, скільки католиків і протестантів зайнято в їх робочій силі, і вживати заходів для усунення недостатньої представленості будь-якої із груп.

Законодавство про рівність у Північній Ірландії розвивалося інакше, ніж у решті Сполученого Королівства, через історичну ситуацію, коли католики і протестанти були сильно відокремлені один від одного у сфері зайнятості. Католики були сконцентровані в певних секторах ринку праці та на певних фірмах, і рівень безробіття серед них був у два-три рази вищим, ніж серед протестантів. Завдяки цій історичній ситуації дискримінація на підставі релігії чи переконань була заборонена в Північній Ірландії з 1976 року, коли був прийнятий перший Закон про справедливе працевлаштування. Однак цей закон «відкинув можливість позитивної дискримінації у вигляді квот або фіксованих співвідношень для протестантів і католиків на робочих місцях» [163, с. 240].

Закон про справедливе працевлаштування 1989 року зобов'язав як державних, так і приватних роботодавців як державних, так і приватних роботодавців активно практикувати рівність і використовувати позитивні дії для досягнення справедливого працевлаштування між католиками і протестантами, де це необхідно.

Чинні положення можна знайти в законі Північної Ірландії про справедливе працевлаштування та поводження 1998 року, відповідно до якого всі державні органи зобов'язані під час виконання своїх функцій належним чином враховувати необхідність забезпечення рівності можливостей між певними групами, в тому числі між чоловіками та жінками, інвалідами, людьми з різними релігійними та політичними переконаннями, а також расовими групами [198]. Державні органи

повинні розробляти схему, в якій викладається порядок оцінки відповідності та консультацій щодо можливого впливу політики позитивних дій на рівність можливостей, моніторингу будь-якого несприятливого впливу, публікації результатів оцінок, навчання та забезпечення доступу громадськості до інформації та до послуг, що надаються відповідним органом [135, с. 379]. Окрім того, законні позитивні дії включають заохочення людей подавати заявки на робочі місця та можливості навчання; надання можливостей та засобів для навчання; прийняття непрямодискримінаційних процедур відбору при звільненні з метою захисту досягнень програм позитивних дій; а також резервування робочих місць для безробітних осіб.

Також, у період між 2000 і 2011 роками в Північній Ірландії існувало спеціальне положення для поліцейської служби, яке можна знайти в розділі 46 Закону про поліцію (Північна Ірландія) 2000 року, яке було спрямоване на збільшення кількості католицьких поліцейських і допоміжного персоналу. Цей розділ вимагав призначення одного католика на кожну особу іншого віросповідання, яка отримала посаду (набір 50 на 50). Ці «справедливі обов'язки з працевлаштування» мали значний вплив на поліпшення становища історично знедоленої католицької меншини. Заходи, що застосовуються в Північній Ірландії дали кращі результати, ніж багато різних підходів до позитивних дій, що використовуються в інших місцях [31, с. 8].

Позитивні дії США і Великобританії складаються з двох окремих наборів правових принципів, які обумовлені різними контекстами розвитку, в яких вони були створені та зіграли важливу роль у визначенні видів застосування політики позитивних дій. У Сполучених Штатах позитивні дії мають глибоке історичне коріння, розвиваючись у 1960-х роках як відповідь на расову дискримінацію. Знакові справи Верховного суду, такі як «Регенти Каліфорнійського університету проти Бакке» (1978) та «Граттер проти Боллінджера» (2003), сформували правову базу, визначивши розмаїття як переконливий інтерес у конкретних контекстах, зокрема, при вступі до вищих навчальних закладів. Ця політика поширюється як на державний, так і на приватний сектори, закликаючи роботодавців вживати заходів, що сприяють рівним можливостям. В Англії позитивні дії виникли відносно нещодавно, під впливом ширшого європейського контексту та спрямовані на боротьбу з

дискримінацією за різними захищеними ознаками. Закон про рівність 2010 року формує правову базу, заохочуючи позитивні дії без чіткої термінології позитивних дій. Хоча університети в Англії можуть враховувати контекстуальну інформацію при прийомі на навчання, їм бракує підходу, заснованого на расовій свідомості, як у США.

З урахуванням деяких узагальнених і поверхневих подібностей, відмінності між позитивними діями США і позитивними діями Великобританії присутні в основах руху за рівні можливості кожної країни та проникають в суть їх законів. Ця теза передбачає, що в основі принципових відмінностей між позитивними діями США і Великобританії лежить історичний контекст, в якому розвивалася відповідна політика. На соціальний контекст позитивних дій в США великий вплив зробила широко поширена расова сегрегація та її тривалий вплив на расові відносини, особливо між білою більшістю і афро-американцями, що призвело до конкретних позитивних дій щодо афро-американського населення. Отже, для «багатьох американців концепція свободи афро-американців, виникає через відсутність рабства або сегрегації», а не на більш тонких показниках рівності, і це вплинуло на принципи, на яких ґрунтувалися позитивні дії. Навпаки, історія Великобританії не передбачає для жодної групи незаперечне моральне право на отримання компенсації за дискримінацію в минулому, в цій країні не існувало ніякого масового громадського руху для позитивних дій. Замість цього європейська політика, орієнтована на економіку, формує фонові рамки, на яких діють сукупні економічні та соціальні пріоритети позитивних дій Великобританії [158, с. 51].

Загальні спостереження підкреслюють контекстуальні відмінності: США історично зосереджувалися на расових відмінностях, тоді як підхід Англії охоплює ширший спектр захищених характеристик. США мають більш розвинену правову базу з рішеннями Верховного Суду, які вносять ясність, тоді як Англія спирається на ширше антидискримінаційне законодавство. Обидві країни наголошують на різноманітності у вищій освіті, але методи і юридичні міркування відрізняються. На робочому місці США застосовують більш чіткі позитивні дії, тоді як Англія

наголошує на ширшому розмаїтті та інклюзивних заходах без чітких квот чи расово-свідомої політики.

В свою чергу, до теперішнього часу більшість політик позитивних дій в Бразилії та інших країнах Латинської Америки були сфокусовані на державному утворенні та зайнятості в державному секторі - частково через те, що вони були ініційовані урядовцями у відповідь на соціальні рухи, що виступали за соціальну справедливість.

Так, наприклад, в Еквадорі політика позитивних дій стала відповіддю на статтю 11.2 Конституції Еквадору 2008 року: «Держава вживатиме заходи позитивних дій, які сприяють рівності на користь тих, хто опинився в ситуації нерівності». Станом на сьогодні Еквадор - єдина країна в Латинській Америці, яка прямо називає расизм, колоніалізм, позитивні дії та реституційні репарації - і їхній взаємозв'язок - у своїй Конституції. Таким чином, в 2009 році уряд Еквадору ввів політику, за результатами якої надавались додаткові 2,5 балів на іспитах з найму на державну службу для заявників з числа корінного або африканського походження. У 2010 році уряд Еквадору підписав угоди з шістьма місцевими органами влади з метою побудувати житло спеціально для афро еквадорців. На місцевому рівні, у 2012 році, муніципальний уряд Кіто опублікував Декларацію, яка встановлює «Десятиліття нащадків столичного округу Кіто». Протягом цього десятиліття муніципальний уряд мав здійснювати активну політику позитивних дій відносно афро-еквадорців.

Органічний закон про міжкультурну освіту від 2011 року стверджує, що універсальність, особлива турбота, освіта заради змін, гендерна рівність, рівність та інклюзія, багатомовність та міжкультурність мають бути основними принципами та цілями, якими керується еквадорська освіта в рамках філософії «Гарного життя». У 2019 році було запропоновано реформу Органічного закону про міжкультурну освіту. Однією з цілей реформи було посилення інтеграції людей з інвалідністю та міжкультурної двомовної освіти [160].

В Органічному законі про інвалідність від 2012 року зазначено, що держава гарантує право на освіту (стаття 27) та інклюзивну освіту (стаття 28) для людей з інвалідністю. Держава також повинна забезпечити людям з інвалідністю доступ, можливість відвідувати та завершувати навчання в рамках національної системи

освіти та системи вищої освіти. Особи з інвалідністю можуть бути зараховані до спеціальної освіти лише після того, як мультидисциплінарна команда проведе комплексну оцінку і встановить, що вони не можуть навчатися в загальноосвітніх навчальних закладах [159].

Окрім того, Конституційний суд в Еквадорі підтримує впровадження позитивних заходів. У 2019 році Конституційний суд Еквадору постановив, що публічний процес відбору на посаду 101 судді, який надавав додаткові бали жінкам-кандидатам, був необхідним для ліквідації дискримінації та сприяв збільшенню представництва жінок у судовій владі. Суд зазначив, що навіть після запровадження цього заходу жінки отримали лише 35 зі 101 посади, що свідчить про те, що «ще не вдалося» ліквідувати розрив у рівності, і що уряд залишається відповідальним за вжиття заходів для досягнення цієї мети.

Введення політики позитивних дій для вихідців з Африки в Гондурасі й Уругваї було більш обмеженим. В Уругваї, в 2006 році Міністерство освіти і культури заснувало фонд стипендій для аспірантів під назвою «Бека Карлос Кихано», призначений для афро уругвайських студентів [175, с. 24]. У свою чергу, Колумбія була однією з перших країн іспаномовної Америки, в якій проводилася політика позитивних дій. Правова основа для цього була закладена в конституційному положенні 1991 року, згідно з яким «держава створюватиме умови, необхідні для того, щоб рівність була реальною та ефективною, і вживатиме заходів на користь груп, які піддаються дискримінації або маргіналізації». В результаті, декілька державних і приватних університетів Колумбії створили спеціальні програми прийому для етнічних меншин. Програми позитивних дій почали спочатку приймати студентів з числа корінного населення, а потім розширилися до афро-колумбійців [176, с. 801].

У 2000 році Конгрес Колумбії прийняв Закон № 581. Цей закон був спрямований на забезпечення належної та ефективної участі жінок на всіх рівнях та в усіх гілках державної влади (стаття 1). У статті 4 було передбачено 30% квоту для жінок на високих державних посадах та інших керівних посадах. Таким чином, усі політичні призначення мали відбуватися з дотриманням квоти, що означало, що 30% усіх

міністерств, відомств та урядових установ повинні були очолювати жінки. Крім того, у статті 9, закон закликав державу вжити необхідних заходів для сприяння участі жінок у приватному секторі та всіх сферах прийняття рішень у громадянському суспільстві. Серед інструментів для виконання цього мандату закон передбачав виховання цінностей рівності між статями, рішучі заходи для подолання перешкод, з якими стикаються жінки, спеціалізоване навчання жінок лідерству та поширення інформації про права жінок (ст. 10). Нарешті, хоча закон і встановлював прохідний бар'єр для жінок-кандидатів, які повинні бути включені до партійних списків, Конституційний суд своїм рішенням № С-371/00 визнав цю прерогативу неконституційною, стверджуючи, що Конституція перешкоджає законодавчому органу втручатися у внутрішню організацію партії [144, с. 33].

У 2011 році Конгрес прийняв Закон № 1475. Цей закон встановив 30-відсоткову квоту для кандидатів у законодавчі органи, передбачив грошові стимули для заохочення участі жінок (стаття 17) і вимагав проведення освітніх заходів для розширення політичних прав і можливостей жінок (стаття 18). Однак перед прийняттям закону уряду довелося ухвалити два законодавчі акти - Закон № 1 від 2003 року та Закон № 1 від 2009 року, - які дозволили законодавчому органу втручатися в регулювання деяких внутрішніх аспектів діяльності політичних партій і рухів. У свою чергу, Конституційний Суд оцінив конституційність закону та аргументував, що позитивні дії являються правомірними за наявності обставин дискримінації. Крім того, навіть якщо дискримінаційна практика і поведінка були доведені, заходи повинні були бути розумними та пропорційними. Нарешті, Конституційний суд Колумбії визнав, що позитивні дії повинні бути тимчасовими та скасовуватися після досягнення фактичної рівності. У пункті 14 у своєму рішенні № С-371/00 Конституційний суд зазначив, що позитивні дії, включаючи зворотну дискримінацію, прямо дозволені Конституцією, а отже, влада може апелювати до расової, статевої чи інших категорій не для того, щоб маргіналізувати певних людей чи групи або увічнити нерівність, а для того, щоб зменшити шкідливий вплив соціальних практик, які поставили тих самих людей чи групи в несприятливе становище [145, с. 184].

Політика позитивної дискримінації в Бразилії розпочалася після повернення країни до демократичного режиму правління у 1985 році. Процес демократизації поступово звільнив політичний простір для громадських рухів, які розпочали просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності про расову дискримінацію та соціально-економічну ізоляцію афро-бразильців. Бразилія почала впроваджувати політику позитивних дій на федеральному рівні в 2001 році, коли міністр аграрного розвитку Рауль Юнгманн видав наказ, згідно з яким 20% усіх адміністративних посад у міністерствах були зарезервовані для чорношкірих, а також 20% персоналу фірм, що укладають контракти з міністерством повинні були складати жінки. Згодом Федеральний Верховний Суд та всі інші урядові установи запровадили політику позитивної дискримінації. Програма позитивних дій Суду встановила 20-відсоткову квоту для чорношкірих для підрядників у державному секторі [147, с. 4].

Програма позитивних дій Міністерства юстиції зарезервувала 20% керівних і консультативних посад вищого рівня для чорношкірих і пардо (коричневих) бразильців. У 2002 році президентський виконавчий указ заснував Національну програму позитивних дій для заохочення реалізації відсоткових цілей щодо участі африканських нащадків у федеральних установах і фірмах, що працюють за контрактом з ними. Як і бразильський федеральний уряд, місцеві органи влади також запустили програми позитивних дій. Наприклад, у червні 2011 року штат Ріо-де-Жанейро видав указ, що встановлює 20-відсоткове резервування вакансій для чорношкірих та осіб корінного походження під час публічних іспитів на посади державної служби в уряді штату. Особливо варто відзначити, що Бразилія має найширший набір університетських програм позитивної дискримінації в регіоні, орієнтованих на африканських нащадків [161, с. 32].

26 квітня 2012 року у справі, яка оскаржувала політику позитивної дискримінації Університету Бразилія, Федеральний Верховний Суд визнав її конституційною. Знакове одноголосне рішення визнало таку політику необхідною для виконання державою своїх зобов'язань щодо забезпечення рівності можливостей для кожного громадянина.

У серпні 2012 року, бразильський уряд інституціоналізував позитивні дії в усіх державних федеральних університетах, прийнявши Закон про соціальні квоти. Закон вимагає, щоб федеральні державні університети резервували половину всіх нових місць для випускників державних шкіл. Половина цих зарезервованих місць призначена для студентів, чий сімейний дохід не перевищує 1,5 мінімальної заробітної плати на одного члена сім'ї. Закон також вимагає, щоб у межах цих 50% місць були зарезервовані місця для африканських нащадків та осіб корінного походження, пропорційно до їх населення в кожному штаті. Емпіричні дані свідчать про те, що бразильські програми позитивної дискримінації були успішними [128, с. 199].

Незалежно від того, чи поширюється позитивна діяльність на зайнятість в приватному секторі в Латинській Америці, політика позитивних дій продовжує ефективно реалізовуватись завдяки підтримці держави. Багато в чому це пов'язано з прийняттям конституційного та правового обґрунтування, яке підкреслило широку демократичну обґрунтованість з питань соціальної інтеграції та заклало основу для введення політики позитивних заходів в законодавство про права людини. Досі більшість політик позитивної дискримінації в Бразилії та інших країнах Латинської Америки були зосереджені на державній освіті та зайнятості в державному секторі - частково через те, що вони були ініційовані урядовцями у відповідь на громадські рухи, які виступали за соціальну справедливість. Незалежно від того, чи пошириться позитивна дискримінація на приватний сектор зайнятості в Латинській Америці, політика позитивної дискримінації, що підтримується державою, продовжуватиме приносити позитивні результати. Значною мірою це пов'язано з прийняттям конституційного та правового обґрунтування, яке підкреслило широку демократичну зацікавленість у соціальній інтеграції та створило основу для цієї політики в законодавстві з прав людини. В результаті, сьогодні позитивні дії в Латинській Америці не тільки мають більш міцну правову основу та ширшу підтримку, ніж в США, така політика також привела до більш чітких орієнтирів для її реалізації з законодавчо встановленими та сформульованими числовими квотами.

В свою чергу, положення про позитивні дії в Конституції Південної Африки мають схожість з викладеними положеннями в Канадській хартії, в яких законодавство визначається як один з важливих засобів забезпечення позитивних дій зі сторони держави. Хоча для юрисдикцій Південної Африки і Канади концепція здійснення позитивних дій не виокремлюється як основна, в законодавстві прямо згадуються знедолені групи, для яких вони прийняті [103]. Закон про справедливість у сфері зайнятості вважається одним з основних інструментів забезпечення позитивних дій в Південній Африці. В свою чергу, закон «Про рівність в сфері зайнятості» 1998 року з поправками, внесеними в 2014 році, передбачає визначення осіб, що перебувають у несприятливих умовах. Закон визначає бенефіціарів позитивних дій, як «недостатньо представлену групу». З точки зору цих визначених груп, бенефіціарами позитивних дій є чорношкірі, жінки всіх рас та особи з обмеженими можливостями. Чорношкірі, для цілей цього Закону визначаються як африканські, кольорові та індійські особи, які є громадянами Південно-Африканської Республіки за народженням, походженням або натуралізацією до 27 квітня 1994 року. До чорношкірих відносяться також африканські, кольорові й індійці, які мали право на отримання громадянства до встановленої дати, але були позбавлені можливості зробити це через політику апартеїду. Крім того, чорношкірі представники включають південноафриканців китайського походження для цілей закону «Про рівні можливості в сфері зайнятості та програми розширення економічних прав та можливостей чорношкірих». Особи з інвалідністю, для цілей цього закону включають осіб з тривалими або повторюваними психічними чи фізичними вадами, що істотно обмежує їх перспективи працевлаштування або просування по службі [119]. Серед іншого, основними цілями закону «Про розширення прав і можливостей чорношкірого населення» є збільшення числа чорношкірих, які володіють, управляють і контролюють підприємства. Інше важливе завдання, відповідно до закону, також включає в себе забезпечення справедливого представництва чорношкірого населення на різних рівнях робочої сили. Таким чином, цей закон разом з законом «Про рівні можливості» у сфері зайнятості можна розглядати як

інструменти для виявлення груп, які перебувають у несприятливих умовах, з метою здійснення позитивних дій щодо них [166, с. 1395].

Також варто зазначити, що суди Південної Африки не застосовують один і той же стандарт контролю до всіх расистських класифікацій, незалежно від того, чи спрямована така класифікація на розвиток або запобігання дискримінації. Їх стандарт контролю зазвичай асиметричний і визначається індивідуально в кожному конкретному випадку. Проте, узагальнюючи судову практику можна дійти висновку, що суди проаналізували позитивні дії в контексті фактичної рівності в нерівноправному суспільстві, керованому расами, щоб вийти за рамки чисельного уявлення недостатньо представлених груп, визнати законні цілі в формах рольового моделювання, різноманітності та заходів щодо запобігання дискримінації в майбутньому.

У Канаді, відповідно до Канадських законів про права людини (1977) та Канадської хартії прав і свобод (1982), кожна людина має право користуватися своїми основними правами в умовах рівності та недискримінації. Однак системні бар'єри можуть перешкоджати певним особам або групам осіб повною мірою реалізовувати свої права нарівні з іншими членами суспільства. В свою чергу, професійна нерівність у сфері зайнятості, з якою стикаються жінки, особи з інвалідністю, корінні жителі та видимі меншини в Канаді, спонукало до імплементації програм позитивних дій в сфері зайнятості після прийняття Хартії. Програма позитивних дій в Канаді націлена на скорочення нерівності в сфері зайнятості та, як наслідок, на просування по службі, кар'єрний ріст, набір і прийом на роботу недостатньо представлених груп [81, с. 92].

Хартія містить широкі положення, які підтримують конституційність законів, програм або заходів, спрямованих на «поліпшення умов груп, які перебувають у несприятливих умовах» на відповідних підставах. Хоча закони приймаються Парламентом, згадка «програм» і «заходів», в пункті про рівність уповноважили виконавчу владу держави та приватних роботодавців здійснювати позитивні дії [193].

Визнаючи, що системна дискримінація вимагає системних засобів правового захисту, у Канаді було прийнято закон «Про рівність в сфері зайнятості» 1995 року був прийнятий з метою унеможливити відмови під час працевлаштування на підставі

причин, не пов'язаних з кваліфікацією кандидатів [188]. Стаття 33(1) Закону говорить, що Комісія або Трибунал, засновані відповідно до Закону, не повинні встановлювати систему квот для роботодавця. Відповідно до статті 33(2) Закон тлумачить квоту як «вимогу найму або просування по службі фіксованого та довільного числа осіб протягом певного періоду». За відсутності системи квот в Канаді, однозначність при визначенні особистості стає обов'язковою для прийняття позитивних дій. Уряд, вказуючи на норми закону передбачив, що справедливість в сфері зайнятості сприяє відбору, найму, навчанню, просуванню по службі та утриманню кваліфікованих кадрів [81, с. 95].

Закон у чинній редакції від 2021 року має 2 взаємодоповнюючі цілі: усунути бар'єри, які перешкоджають визначеним групам у працевлаштуванні або отриманні пільг та виправити недостатню представленість членів визначених груп на робочому місці. Крім того, працівники в Канаді мають право на справедливе ставлення до себе на робочому місці, вільному від дискримінації. Цей Закон є одним із способів, за допомогою якого уряд Канади сприяє забезпеченню рівності на робочому місці у приватному секторі, що регулюється на федеральному рівні, та у федеральній державній службі.

Так, розділ 2 закону «Про рівність у сфері зайнятості» висвітлює мету даного закону, яка полягає у досягненні рівності на робочому місці, з тим щоб жодна особа не була позбавлена можливостей працевлаштування або пільг з причин, не пов'язаних зі здібностями, і, виконуючи цю мету, виправити умови несприятливого становища у сфері зайнятості, з якими стикаються жінки, корінні народи, особи з інвалідністю та представники видимих меншин, шляхом втілення в життя принципу, що рівність у сфері зайнятості означає більше, ніж однакове ставлення до людей, а також вимагає спеціальних заходів і врахування відмінностей. У свою чергу, просування гендерної рівності у Канаді підпадає під дію загального законодавства про права людини. Починаючи з Канадського закону про права людини 1977 року, канадці, які працюють або отримують послуги від уряду Канади, урядів перших націй або приватних компаній, що регулюються федеральним урядом, захищені від дискримінації. Закон стверджує, що «всі канадці мають право на рівність, рівні можливості, справедливе

ставлення та середовище, вільне від дискримінації за ознакою статі, сексуальної орієнтації, сімейного стану та сімейного статусу» [95].

Окрім цього, в Канаді діють додаткові програми підтримки недостатньо представлених груп, так, наприклад, Міністерство інновацій, науки та економічного розвитку Канади запустило кампанію «50-30 Challenge», спрямовану на покращення доступу до керівних посад у корпоративних радах та вищому керівництві для жінок, расових меншин, людей, які ідентифікують себе як ЛГБТК2, людей з обмеженими можливостями та представників Перших націй, метисів та інуїтів.

Також, як і в Конституції Південної Африки, відсутність слова «держава» в правових нормах про позитивні дії дозволяє приватним роботодавцям здійснювати позитивні дії. Незважаючи на широке застосування методів, згаданих в Конституції Канади, для здійснення позитивних дій, роль виконавчої та судової влади в контексті впровадження позитивних дій була помітна лише поетапно. В свою чергу, законодавчі, провінційні та федеральні органи Канади зіграли значну роль в просуванні положення про рівність ще до прийняття Хартії, відповідно до якої позитивні дії отримали конституційний статус [202, с. 46].

Станом на сьогодні законодавча база Канади підтримує нормативний підхід до різноманіття. Канадська Хартія прав і свобод закріплює права рівності для всіх канадців, визнає офіційну двомовність Канади та невід'ємні права корінних народів, а також закріплює гендерну рівність та мультикультуралізм. Конституційна база Канади доповнюється низкою міжнародних конвенцій та декларацій, які додатково описують позитивні зобов'язання держави.

В свою чергу, в Конституції Індії позитивні дії знайшли свою згадку, як невід'ємний крок до забезпечення соціальної справедливості і рівності. Крім загальних розділів про основні права та ідея соціальної справедливості, на якій ґрунтується порядок застосування позитивних дій, вони також згадуються в преамбулі та директивних принципах Конституції Індії [195]. Позитивні дії в Індії широко здійснюються виконавчими органами за сприяння парламенту. Виконавча влада, яка не зобов'язана слідувати виборчим мандатам, є основною гілкою влади в Індії, яка здійснює позитивні дії, а законодавчий орган відіграє другорядну роль в

питаннях підтримки знедолених груп. Також слід зазначити, що реалізація позитивних дій в Індії здійснюється через виконавчі укази, а не через парламент. Практика застосування позитивних дій відрізняється як від південноафриканської, так і від канадської систем, де окрім програм і видів діяльності існує окреме законодавство для здійснення позитивних дій. Незважаючи на те, що виконавчі органи самі, як і раніше стикаються з проблемами в суді, процедура виявлення груп, які перебувають у несприятливих умовах з метою застосування до них позитивних дій створює низку проблем в процесі їх практичного застосування [153, с. 162].

Політика резервування, що діє в Індії, вважається позитивною дискримінацією, яка, як правило, застосовується у трьох сферах: освіта, державна зайнятість та законодавчі органи. Критерії її застосування більш-менш однакові, але дещо відрізняються в законодавчих органах. Як правило, резервування надається зареєстрованим кастам, зареєстрованим племенам та іншим відсталим класам у співвідношенні 15%, 7,5% та 27% відповідно у сфері державної служби та освіти. Однак після внесення змін до статей 15(6) і 16(6) до Конституції Індії Законом про внесення змін до Конституції (103-тя поправка), 10% резервування було також поширено на групи людей, які належать до економічно слабших верств населення, окрім вищезазначених класів, у вищих навчальних закладах і на початкових етапах на державній службі [172, с. 2606].

Важливим елементом політики позитивної дискримінації в Індії є резервування місць при працевлаштуванні на державну службу. Правомірність такого резервування забезпечується статтею 16(4) Конституції, яка уповноважує державу розробляти «будь-яке положення про резервування при призначенні на посаду на користь будь-якого відсталого класу громадян», а також «положення про резервування будь-якого класу або класів посад на державній службі на користь представників вищих і нижчих категорій населення». Під дію даного положення підпадають державні цивільні служби, статутні органи, підприємства державного сектору, напівдержавні органи та інші органи, що перебувають під адміністративним контролем уряду. У свою чергу, стаття 15 (4) Конституції також уповноважує державу створювати спеціальні умови для зарезервованих категорій у сфері освіти, визначених у Конституції Індії. Згідно з

вищезгаданим положенням, держава резервує місця для студентів з числа зареєстрованих каст і племен та інших відсталих класів у вищих навчальних закладах, що знаходяться у віданні центрального уряду та уряду штатів, а також у закладах, що фінансуються урядом. Окрім резервування місць для цих категорій студентів, також застосовуються інші види позитивних заходів, такі як щомісячна/щорічна стипендія, пільги на оплату навчання, безкоштовні книги та безкоштовне навчання, фінансова підтримка у відвідуванні семінарів/конференцій на національному та міжнародному рівнях тощо [98, с. 31].

Ще одна важлива сфера застосування позитивних дій пов'язана з представництвом історично дискримінованих груп, заснованих на касті, віросповіданні, статі, в законодавчих органах. Причина представництва таких груп на політичній арені полягає в тому, щоб дозволити недостатньо представленим групам презентувати свої проблеми на національному рівні та з тим щоб вони були враховані при формуванні політики, спрямованої на забезпечення добробуту громадян нації. У зв'язку з цим, статті 330, 332 і 334 Конституції надають місця в центральному законодавчому органі та законодавчих органах штатів для зареєстрованих каст та племен. Позитивна дискримінація у сфері державної служби не обмежується лише резервуванням місць, а й передбачає пом'якшення інших критеріїв відбору на службу. До таких критеріїв належать зниження мінімального віку, зниження мінімальної необхідної кваліфікації, представництво зарезервованих категорій у відбірковій комісії та під час співбесіди при звільненні [36, с. 10].

В історичному контексті Індії, процес формування дискримінації започатковувався кастовими розбіжностями, які відображали загальноприйнятий порядок в суспільстві. Проте еволюція цього феномену відзначалася значною диференціацією, враховуючи також соціально-економічний статус особи. З метою ліквідації негативних наслідків цієї диференціації було вжито позитивних заходів, орієнтованих на поліпшення становища історично маргіналізованих груп. Початково ці заходи спрямовувалися на зареєстровані касты та племена, але з часом їх охоплення поширилось на соціально-економічно відсталі шари населення. Політика позитивних заходів, реалізована урядом, конкретизується через встановлення квот у сферах вищої

освіти, державної служби та законодавчих органів. Підкреслюючи різноманітний характер, політика позитивних заходів в Індії є ефективною практикою, яка неперервно удосконалюється в законодавчому та практичному аспектах.

Отже, підсумовуючи вищезазначене варто вказати, що позитивні дії є дуже важливим інструментом в боротьбі з дискримінацією та несприятливими умовами в переважній більшості країн світу. Така політика передбачає використання спеціальних заходів для надання допомоги знедоленим групам у подоланні структурних форм дискримінації, які обмежують їх можливості брати участь в житті суспільства. В рамках розділу розглянуто застосування політики позитивних заходів у США, Великобританії, Північній Ірландії, Південній Африці, Індії та Латинській Америці. Особливу увагу приділено історичним, юридичним та соціальним аспектам цих практик, з акцентом на судові прецеденти, законодавчі ініціативи та суспільний відгук. Аналіз законодавства та практичного застосування позитивної дискримінації виявляє відмінності у підходах та викликах пов'язаних з позитивними діями в різних країнах. Наприклад, позитивні дії в США ґрунтуються на історичному досвіді расової дискримінації та намагаються виправити її наслідки через юридично обґрунтовані заходи, тоді як у Великобританії підхід більш стриманий і зосереджений на ширшому визначенні нерівності та дискримінації. Кожна з розглянутих країн має власну унікальну модель політики позитивної дискримінації, яка відрізняється за обсягом, специфікою і цілями. Наприклад, США активно використовує позитивні дії для підтримки афроамериканців та інших меншин, тоді як Індія спрямовує позитивні дії на користь груп, які страждають від історичної соціальної виключеності. В свою чергу, Велика Британія регулює застосування позитивних дій Законом про рівність, проте вживає заходи для коригування дискримінації обмежено, використовуючи їх лише в окремих випадках з явними показниками дискримінації, позитивна дискримінація як явище у Великій Британії заборонена. У більшості з розглянутих країн політика позитивної дискримінації має конституційне підґрунтя. Наприклад, в Індії це закріплено в самій Конституції країни, що надає юридичну основу для застосування позитивних дій. У всіх розглянутих країнах важливим аспектом є наявність юридичного контролю за застосуванням позитивних дій. Також важливо

враховувати, що рівень деталізації та функціонування позитивних дій може варіюватися залежно від юрисдикції. В кожній державі після прийняття її конституції розробляється окрема модель програми позитивних дій, враховуючи принципи поділу влади та конкретні умови країни. Законодавство регулює умови й обмеження для застосування такої політики та забезпечує додержання принципу рівного ставлення. До прикладу, у країнах Латинської Америки існують різні підходи до позитивної дискримінації, спрямовані на компенсацію історичних нерівностей та підтримку різних соціальних груп. Важливо відзначити, що різні форми позитивних дій можуть бути використані в різних ситуаціях, і не існує жодної універсальної формули для їх застосування. Проте, необхідно мати юридичний контроль, щоб регулювати використання позитивних дій та стимулювати як державні, так і приватні органи до їх впровадження з метою надання допомоги знедоленим групам. Позитивні дії є предметом дебатів та критики, особливо з точки зору їх справедливості, ефективності та впливу на суспільство. Вони стикаються з опором та викликами, пов'язаними з їхнім сприйняттям, реалізацією та соціальними наслідками, що вимагає постійного моніторингу, оцінки та адаптації. Загалом, дослідження виявило складність та багатовимірність позитивних дій як інструменту соціальної політики, що відіграє важливу роль у забезпеченні рівності та справедливості у глобальному масштабі. Водночас, підкреслюється необхідність постійного аналізу, критичного огляду та адаптації підходів до позитивних дій, щоб вони були ефективними та справедливими в різних соціальних контекстах.

Висновки до Розділу 2

1. На сьогодні в українському законодавстві відсутнє як визначення «забороненої поведінки, рівносильній дискримінації» так і перелік заходів, які вживаються державою для запобігання дискримінації, забезпечення рівності та притягнення винних до відповідальності. Основу політики позитивної дискримінації складають конкретні, відмінні одна від одної ініціативи, спрямовані на використання

певних форм позитивних дій, таких як встановлення квот для певних груп, які зазвичай є менш представленими, наприклад, жінок чи представників етнічних меншин; інклюзивні освітні програми; спеціальні ініціативи для осіб з обмеженими можливостями; соціальні програми для підтримки етнічних меншин; заходи щодо врегулювання статевої нерівності.

2. Аналіз Національної стратегії з прав людини дозволяє констатувати ряд проблем у питаннях нормативного закріплення та реалізації політики позитивної дискримінації, а саме: відсутність правової визначеності та послідовності (визначення і підстави для дискримінації повинні бути єдині у всіх законах); недостатня повнота антидискримінаційного законодавства, особливо в галузі запобігання дискримінації та прийняття позитивних заходів; відсутність ефективних механізмів покарання порушників і виправлення прав жертв; неефективна реалізація антидискримінаційної політики та планів дій; нездатність держави проводити ефективний аналіз потреб відповідних груп для оперативного реагування та внесення змін у чинне законодавство.

3. Узагальнюючи досвід країн континентальної Європи в сфері застосування позитивної дискримінації, можна виділити наступні загальноєвропейські тенденції: 1) розбіжності існують не тільки між різними державами-членами ЄС, а й усередині кожної країни, залежно від того, які позитивні дії застосовуються для подолання бар'єрів; 2) У цілому, законодавство ЄС допускає можливість застосування позитивних заходів, але не накладає обов'язку їх використовувати; своєю чергою, країни-члени в індивідуальному порядку визначають форми застосування таких заходів; 3) Національні закони зазвичай надають більше можливостей для застосування позитивних заходів на користь осіб з інвалідністю, порівняно з іншими групами, що відчують соціальні перешкоди, що, серед іншого виражається у встановленні на працевлаштування; 4) досвід ЄС у застосуванні позитивних заходів свідчить, що вони є політичним інструментом для вирішення питань, пов'язаних з соціальною дискримінацією, а позитивна дискримінація постає ключовою стратегією боротьби з соціальною нерівністю у більшості країн світу. Даний підхід охоплює

конкретні заходи, спрямовані на допомогу маргіналізованим групам у подоланні системних бар'єрів, що унеможлиблюють їх участь в житті суспільства.

4. У таких країнах як США, Велика Британія, Північна Ірландія, Південна Африка, Індія та Латинська Америка політика заходів позитивної дискримінації зосереджена на історичних, правових та суспільних аспектах, з фокусом на судові прецеденти, законодавчі ініціативи та суспільний відгук. Так, підхід США до позитивної дискримінації ґрунтується на історичному контексті расової нерівності, що має на меті виправити її наслідки через юридично обґрунтовані заходи. Політика Великої Британії, своєю чергою, більш консервативна, націлена на ширшому визначенні нерівності та дискримінації. Позитивні дії здійснюються відповідно Закону про рівність, який передбачає коригувальні заходи в конкретних випадках дискримінації і прямо забороняє позитивну дискримінацію. В Індії позитивна дискримінація зосереджена на підтримці історично маргіналізованих груп. В країнах Латинської Америки існують різноманітні підходи до позитивної дискримінації, які спрямовані на подолання історичної нерівності та покращення становища різних суспільних груп. При цьому, позитивна дискримінація у більшості з розглянутих країн має конституційне підґрунтя.

5. Україна досягла значних успіхів у розвитку правової та інституційної бази для подолання дискримінації, зокрема шляхом прийняття ключових законодавчих актів, таких як Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та поправок, спрямованих на покращення прав осіб з інвалідністю. Про прогрес України також свідчить прийняття Національної стратегії у сфері прав людини та Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, які окреслюють комплексні підходи до боротьби з дискримінацією та забезпечення рівності.

6. Актуальними залишаються певні проблеми у практичному впровадженні та забезпеченні дотримання цих політик. Попри прогресивний розвиток законодавчої бази, їй все ще бракує послідовності та чіткості у механізмах ефективної боротьби з дискримінаційними практиками та покаранням за них. Також існує необхідність підвищення рівня обізнаності та розуміння недискримінаційної політики серед

громадянського суспільства з метою забезпечення повноцінного функціонування законів у даній сфері.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ

3.1. Застосування позитивної дискримінації у сфері забезпечення гендерного паритету

Гендерна рівність залишається недосяжною метою в багатьох країнах у всьому світі, незважаючи на десятиліття адвокації та політичних заходів, спрямованих на просування прав і розширення можливостей жінок. Стійкі гендерні диспропорції зберігаються в різних сферах, включаючи освіту, зайнятість, політику та охорону здоров'я, що підкреслює нагальну потребу в цілеспрямованих стратегіях, направлених на подолання системної нерівності. Попри існування правової та політичної бази для захисту прав жінок та просування гендерної рівності, прогалини в імплементації та питання правозастосування залишаються значними проблемами. Позитивні заходи можуть доповнювати існуючі правові та політичні рамки, забезпечуючи цілеспрямоване втручання для усунення конкретних бар'єрів та недопрацювань у досягненні гендерної рівності. В даному підрозділі ми пропонуємо проаналізувати фактори, що доводять необхідність запровадження позитивних заходів стосовно жінок, охарактеризувати правовий статус жінок у національному та міжнародному законодавстві, виділити принципи, на яких мають ґрунтуватись позитивні заходи щодо жінок. Також розглянемо шляхи впровадження та реалізації позитивних заходів та запропонуємо зміни в законодавство України стосовно жінок в аспекті застосування позитивних дій.

В рамках забезпечення рівності жінок, а також гарантій їх правового статусу необхідним вважаємо проаналізувати закріплення позитивних заходів в міжнародних нормативно-правових актах.

Так, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (надалі за текстом - CEDAW) приділяє значну увагу

впровадженню позитивних заходів як ключової стратегії для сприяння рівності між статями та розширення прав і можливостей жінок. Хоча CEDAW забороняє дискримінацію жінок у всіх сферах життя, вона також визнає необхідність проактивних дій, спрямованих на подолання укоріненої нерівності та сприяння реальній рівності. Стаття 4 Конвенції закликає держави-учасниці вживати тимчасові спеціальні заходи з метою прискорення досягнення реальної рівності між чоловіками та жінками. Окрім того, Загальна рекомендація № 25 CEDAW містить детальні вказівки щодо впровадження позитивних заходів, підкреслюючи їхню важливість для досягнення фактичної рівності. Загальна рекомендація підкреслює, що позитивні заходи повинні бути інтегровані в усі сфери політики та практики, включаючи освіту, зайнятість, участь у політичному житті та доступ до ресурсів і послуг. Вона підкреслює, що такі заходи повинні бути пристосовані до конкретних потреб та обставин жінок і мусять здійснюватися з чіткими цілями, часовими рамками й механізмами моніторингу [20].

Пекінська декларація та Платформа дій, прийняті на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у 1995 році, є знаковим документом, який встановлює всеосяжний порядок денний для досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Вона закликає до прийняття тимчасових спеціальних заходів, включаючи позитивні дії, для збільшення участі та представництва жінок на керівних посадах і забезпечення рівного доступу до можливостей у всіх сферах життя. Однією з ключових сфер, що розглядаються декларації, є участь жінок у політичному житті та прийнятті рішень. Документ закликає до прийняття тимчасових спеціальних заходів, таких як гендерні квоти та цілеспрямовані зусилля з набору персоналу, з метою збільшення представництва жінок у політичних інститутах та органах прийняття рішень. Також Пекінська декларація підкреслює необхідність позитивних заходів для забезпечення рівного доступу жінок до освіти та охорони здоров'я. Вона закликає до ліквідації гендерної нерівності в освітньому секторі та сприяння розширенню можливостей навчання протягом усього життя для жінок і дівчат. Заходи позитивної дискримінації, такі як стипендії, програми наставництва та заохочення до

освіти дівчат, виділяються як ключові стратегії для подолання бар'єрів до освіти та сприяння гендерному паритету в освітніх досягненнях [38].

Цілі сталого розвитку до 2030 року, прийняті Організацією Об'єднаних Націй у 2015 році, забезпечують всеосяжну основу для просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, а Ціль 5 конкретно спрямована на досягненні гендерної рівності й розширенні прав і можливостей усіх жінок та дівчат. Ця мета визнає важливість усунення структурних бар'єрів та сприяння позитивним заходам для забезпечення рівних шляхів розвитку та результатів для жінок у всіх сферах життя. В рамках Цілі 5 визначено декілька завдань та індикаторів, які мають спрямовувати зусилля на досягнення гендерної рівності. До них належать завдання, пов'язані з припиненням дискримінації та насильства щодо жінок, забезпеченням рівного доступу до освіти, охорони здоров'я та економічних можливостей, проведенням реформ для надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, розширенням участі жінок у процесах прийняття рішень, а також заохоченням жіночого лідерства та представництва в різних секторах. Пункт 5.5. Цілі 5 фактично встановлює необхідність запровадження позитивних заходів та закріплює, що варто забезпечити всебічну та реальну участь жінок і забезпечити їм рівні можливості для лідерства на всіх рівнях у прийнятті рішень в політичному, економічному та суспільному житті [62].

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» приділяє значну увагу впровадженню позитивних заходів, спрямованих на просування гендерної рівності, захист прав жінок та розширення їхньої участі у процесах миру та безпеки. Резолюція визнає унікальні виклики та вразливість, з якими стикаються жінки та дівчата в умовах конфлікту, а також визнає їхню роль як активних учасників зусиль з розбудови миру та постконфліктного відновлення. Одним із ключових завдань, викладених у Резолюції 1325, є сприяння повній і рівноправній участі жінок у процесах прийняття рішень, пов'язаних з миром і безпекою. Резолюція закликає до залучення жінок на всіх рівнях мирних переговорів, миротворчих операцій та постконфліктних структур управління. Це включає в себе прийняття тимчасових спеціальних заходів, таких як квоти та цілеспрямовані зусилля з набору персоналу

для забезпечення жінкам місця за столом переговорів і врахування їх голосу при формуванні політики та практик, які впливають на їхнє життя. Окрім цього, Резолюція 1325 підкреслює необхідність гендерно-чутливого аналізу та стратегій для усунення першопричин конфліктів і сприяння сталому миру. Вона закликає до інтеграції гендерної перспективи в зусилля із запобігання конфліктам, включаючи включення жінок у системи раннього попередження, ініціативи з розбудови миру та процеси роззброєння і демобілізації. В умовах сьогодення впровадження позитивних заходів в такому аспекті може виправити не лише гендерний дисбаланс у представництві, але і сприяти формуванню стратегій миру, які забезпечать фактичну рівність в суспільстві [64].

На виконання Резолюції в Україні було видано розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року», в рамках якого передбачено необхідність застосування позитивних заходів щодо жінок та низку конкретних позитивних заходів, що будуть використані для досягнення основної мети [45].

Однак, незважаючи на те, що правовий статус жінок і положення щодо недопущення дискримінації та застосування позитивних заходів детально визначені у міжнародному та національному законодавстві, актуальним лишається реалізація цих юридичних норм на практиці. Колізії та прогалини у законодавстві спричиняють уникнення деяких нормативних положень, а відсутність санкцій у більшості випадків призводить до невиконання та подальшого ігнорування норм, що стосуються забезпечення рівності.

У контексті дисертаційного дослідження варто вказати, що особливість цієї групи проявляється у відмінності в її чисельному складі порівняно з іншими досліджуваними групами, що відзначається значно вищими показниками. Переважно, механізми позитивної дискримінації застосовуються до менш чисельних груп, які страждають від структурної дискримінації. Проте, незважаючи на цю чисельну перевагу, становище жінок продовжує бути неоднозначним та піддається впливу дискримінаційних факторів. Тому, вважаємо за доцільним виділити фактори, які доводять необхідність здійснення позитивних дій щодо жінок.

В першу чергу варто вказати на історичний аспект. Жінки стикалися з системною дискримінацією та маргіналізацією в різних аспектах життя, включаючи освіту, зайнятість та політику. У багатьох суспільствах участь жінок у політиці та управлінні історично була обмеженою або взагалі відсутня. Жінки часто були позбавлені права голосу, права обіймати державні посади та брати участь у процесах прийняття рішень. У політичних системах домінували переважно чоловіки, що лише посилювало маргіналізацію жінок з позицій влади та впливу. Історично склалось, що правові та соціальні норми закріплювали підлеглий статус жінок і підтримували дискримінацію за ознакою статі. Закони та звичаї часто надавали перевагу чоловікам у таких питаннях, як шлюб, розлучення, успадкування та права власності, позбавляючи жінок автономії та можливості розпоряджатися своїм життям. Жінки також зазнавали таких дискримінаційних практик як примусові шлюби, домашнє насильство, обмеження мобільності та соціальної взаємодії. До прикладу, незважаючи на те, що вперше жінкам було надано право голосу в Новій Зеландії в 1893 році, їхня участь у політичному процесі на Європейському континенті та в інших частинах світу, навіть формально, наступила значно пізніше. Приміром, у Швейцарії жінки отримали право голосу лише в 1973 році шляхом результатів референдуму. Фактична активна участь жінок у політичному житті почалася лише у 90-х роках ХХ століття. Так, історична несправедливість, що панувала століттями, продовжує впливати на правовий статус жінок і сьогодні, формуючи суспільні структури і норми. Даний фактор вкотре підкреслює необхідність узгоджених зусиль для подолання системної гендерної дискримінації та просування рівності для всіх, в тому числі шляхом застосування позитивних заходів.

Окрім того, значною перешкодою на шляху до гендерної рівності є структурні бар'єри, оскільки вони охоплюють укорінені норми, практики та інституційні рамки, які систематично ставлять жінок у не вигідне становище. Такі бар'єри існують у різних сферах суспільства і сприяють збереженню гендерної нерівності. У сфері освіти структурні бар'єри можуть проявлятися у нерівному доступі до якісної шкільної освіти, обмежених освітніх ресурсах для дівчат та укорінених гендерних стереотипах, які утримують жінок від здобуття певних спеціальностей.

Непропорційний доступ до певних базових благ помітно посилює структурні бар'єри, а жінки з маргіналізованих громад стикаються з додатковими проблемами через перехресні форми дискримінації за ознаками раси, етнічної приналежності, класу, інвалідності, сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності. На ринку праці структурні бар'єри часто призводять до розриву в показниках оплати праці та існуванню корпоративної культури, яка толерує домагання та дискримінацію. Упереджені практики найму на роботу ще більше перешкоджають просуванню жінок на керівні посади. Подолання структурних бар'єрів в свою чергу вимагає комплексних зусиль, спрямованих на реформування політики, законодавства та інституційних практик, просування гендерно-чутливої освіти та обізнаності, а також подолання укорінених гендерних норм і упереджень. Позитивні заходи, такі як позитивні дії, гендерні квоти та цільові інтервенції, мають важливе значення для усунення структурних бар'єрів і створення більш інклюзивного та рівноправного суспільства.

Окремим фактором варто виділити недостатню представленість жінок, що означає відсутність пропорційної присутності або участі жінок у різних сферах. Зокрема це спостерігається на керівних посадах, в органах прийняття рішень, а також у сферах, де традиційно домінують чоловіки — STEM (наука, технології, інженерія та математика) і політика. Дане явище є наслідком поєднання історичної дискримінації, системних бар'єрів та культурних упереджень, які обмежують доступ жінок до можливостей та перешкоджають їхньому просуванню. Ця недостатня представленість не лише увічнює гендерні стереотипи, але й обмежує відповідні галузі та організації у різноманітних поглядах, ідеях і талантах, які генерують жінки. Вирішення даної проблеми вимагає проактивних заходів, спрямованих на сприяння участі жінок та їх кар'єрному просуванню, включаючи впровадження гендерних квот, підтримку програм розвитку жіночого лідерства та формування інклюзивної організаційної культури, яка цінує багатогранність та рівність.

На додаток до вищезазначених факторів, широко визнано, що жінки є найбільш вразливою демографічною групою під час збройних конфліктів. Виклики воєнного часу загострюють існуючу гендерну нерівність і роблять жінок особливо вразливими

до різних форм дискримінації та насильства. Протягом всієї історії жінки зазнавали непропорційних страждань та експлуатації в зонах конфліктів, стикаючись з підвищеним ризиком сексуального насильства, примусового переміщення та позбавлення основних прав людини. Руїнування соціальних структур та інституцій під час війни ще більше посилює вразливість жінок, оскільки вони часто несуть на собі основний тягар обов'язків з догляду, економічних труднощів та переміщення без належного захисту та механізмів підтримки. Крім того, панівні патріархальні норми та розподіл владних повноважень посилюють маргіналізацію жінок, увічнюючи системну дискримінацію та ускладнюючи доступ до необхідних ресурсів, послуг і можливостей для відшкодування збитків. Відповідно задоволення особливих потреб і подолання вразливості жінок у воєнний час потребує комплексних стратегій, зокрема, створення надійної правової бази, програм гуманітарної допомоги та низки ініціатив, спрямованих на захист їхніх прав, гідності та добробуту в умовах ситуацій, спричинених збройним конфліктом.

Позитивні дії є ключовим механізмом у досягненні гендерної рівності, але їхня ефективність залежить від дотримання засад, які зменшують ризик виникнення зворотної дискримінації. Такі принципи мають забезпечувати ефективне функціонування позитивних заходів, спрямовуючи їхню реалізацію так, щоб збалансувати потребу у виправленні несправедливості, допущеної в минулому, з імперативом захисту прав і можливостей. Пропонуємо розглянути основні принципи, на основі яких мають ґрунтуватись позитивні заходи щодо жінок.

1. Принцип фактичної рівності означає, що позитивні заходи мають бути спрямовані на досягнення рівності шляхом усунення основних причин гендерної нерівності та розширення можливостей жінок для подолання системних бар'єрів. На відміну від формальної рівності, яка передбачає однакове ставлення до всіх людей незалежно від їхніх обставин, фактична рівність визнає, що різні групи можуть потребувати різного ставлення для досягнення справжньої рівності. У контексті позитивних дій щодо жінок фактична рівність передбачає визнання та виправлення історичної несправедливості, системної дискримінації та соціальних бар'єрів, які перешкоджають повноцінній участі та просуванню жінок у різних сферах життя.

Такий принцип включає вихід за межі формальної рівності, щоб забезпечити жінкам рівний доступ до можливостей, ресурсів та, відповідно, результатів. Прикладами позитивних заходів на основі цього принципу можуть слугувати запровадження цільових стипендій та програм наставництва для підтримки освіти дівчат у галузях STEM, надання доступних послуг з догляду за дітьми для забезпечення участі жінок у робочих процесах та впровадження гендерно-чутливої політики у сфері охорони здоров'я для задоволення специфічних потреб жінок у даній галузі.

2. Принцип взаємопов'язаності вказує на те, що позитивні заходи повинні визнавати і вирішувати перехресні форми дискримінації, з якими можуть стикатися жінки за такими ознаками, як раса, етнічна приналежність, клас, інвалідність, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність. Перехресні підходи гарантують, що потреби та досвід різних груп жінок будуть враховані при розробці та впровадженні відповідної політики. У контексті позитивної дискримінації міжсекторальний підхід вимагає спеціальних заходів, спрямованих на задоволення унікальних потреб і вирішення проблем, з якими стикаються жінки з різним походженням. Наприклад, програми позитивних дій повинні враховувати специфічні бар'єри, з якими зустрічаються жінки корінних народів, кольорові жінки, жінки-іммігрантки або ЛГБТК+ жінки, і впроваджувати заходи, що відповідають їхнім перехресним ідентичностям. Такі заходи можуть включати цілеспрямовані зусилля з підбору персоналу, культурно-чутливі послуги та програми підтримки, розробку політики та програм, які визнають і вирішують перехресні форми дискримінації.

3. Принцип комплексності передбачає прийняття цілісного та різностороннього підходу до подолання гендерної нерівності та просування гендерної рівності. Він визнає, що гендерна нерівність є багатогранною і вимагає комплексних заходів, спрямованих на різні аспекти життя жінок, включаючи освіту, зайнятість, охорону здоров'я, участь у політичному житті та соціальний захист. Комплексність також підкреслює взаємозв'язок різних сфер політики та необхідність скоординованих зусиль між секторами для досягнення значущих і стійких змін. Прикладами позитивних заходів в рамках цього є впровадження таких ініціатив, як схеми мікрофінансування, програми професійного навчання та послуги з підтримки

підприємництва для розширення економічних можливостей жінок, підвищення їхньої фінансової грамотності та доступу до виробничих ресурсів, а також впровадження заходів, спрямованих на збільшення представництва жінок в органах, що приймають політичні рішення, розробку гендерних квот, програм підготовки кандидатів та мережі підтримки жінок у політиці.

4. Принцип моніторингу та оцінки — позитивні заходи повинні супроводжуватися надійними механізмами моніторингу та оцінки для визначення їхнього впливу, ефективності та непередбачуваних наслідків. Це дозволяє приймати рішення на основі фактичних даних, забезпечувати підзвітність та постійне вдосконалення у просуванні гендерної рівності. Моніторинг означає систематичний збір та аналіз даних для відстеження прогресу та реалізації заходів позитивних дій, тоді як оцінювання передбачає відслідковування їхнього впливу та результатів. Надійні механізми моніторингу та оцінки мають вирішальне значення для підзвітності, прозорості та навчання, дозволяючи політикам, зацікавленим сторонам та громадськості оцінювати ефективність політики позитивних дій та приймати обґрунтовані рішення щодо її продовження або модифікації. До прикладу, такі заходи можуть включати відстеження представництва жінок на керівних посадах, оцінку змін у гендерних розривах в оплаті праці або вимірювання покращення доступу жінок до освіти та охорони здоров'я, а також гендерну експертизу поточного законодавства та аналіз реального стану залучення жінок в різних сферах економіки.

5. Принцип гендерної нейтральності спрямований на запобігання гендерним упередженням в обох напрямках, гарантуючи, що заходи позитивної дискримінації не посилюють стереотипні гендерні ролі та не ставлять у не вигідне становище ні чоловіків, ні жінок за ознакою статі. Цей принцип наголошує на забезпеченні рівності можливостей та ставлення до людей незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Позитивні заходи в рамках принципу гендерної нейтральності включають ініціативи, спрямовані на руйнування гендерних стереотипів, сприяння гендерно збалансованій участі та представництву, а також забезпечення того, щоб політика та програми приносили користь усім людям незалежно від їхньої статі.

Незважаючи на те, що Україна законодавчо наближується до європейських та світових стандартів у забезпеченні гендерного балансу, на практиці проблема представленості жінок та ефективності реалізації позитивних заходів для здійснення їхніх прав все ще залишається актуальною і має виявлені прогалини.

Система квотування, яка встановлена для забезпечення представленості жінок у виборних органах, проявила свою ефективність і стала дієвим механізмом досягнення рівності в органах законодавчої влади в Україні. Попри те, що квотування вважається жорстким заходом позитивної дискримінації, воно є необхідним для впровадження політики з урахуванням історичної нерівності та забезпечення адекватного представлення жінок у політичному процесі.

Таким чином, вбачаємо необхідність внесення змін до чинного законодавства, а саме впровадження системи квотування у приватному секторі для рівної представленості жінок у правліннях компаній, топменеджменті та на вищих посадових рівнях.

Квоти є ефективним інструментом для просування гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для жінок брати участь у процесах прийняття рішень. Однак використання таких позитивних заходів потребує встановлення чітких законодавчих обмежень та регулювань. При впровадженні такої ініціативи необхідно мати чітко визначений механізм реалізації, який включатиме наступні пропозиції:

- визначений відсоток квоти: необхідно чітко встановити відсоток квоти, який повинен бути застосований. У більшості країн гендерна квота коливається від 30% до 50% кількості представників кожної статі у певній організації або структурі. Оптимальним в умовах України вважаємо квоту у 30%, яка дозволить забезпечити відповідний рівень жіночого представництва в приватних компаніях, при цьому не викликаючи громадського опору через великий відсоток зростання;

- запровадження системи моніторингу та звітування: такий механізм має включати збір статистичних даних щодо статевого складу персоналу, написання звітів про застосування квот та оцінку їхньої ефективності. Це означає, що компанії повинні регулярно надавати інформацію щодо кадрової структури і рівня представленості жінок на різних рівнях управління (з урахуванням різних рівнів

посад). Така система допоможе виявляти тенденції та прогрес у досягненні поставлених цілей системи квотування;

- застосування санкцій у разі невиконання квоти: необхідним вважаємо передбачити санкції для організацій, які не виконують встановлену квоту. Важливо, щоб такі санкції були достатньо серйозними, щоб стимулювати компанії до реальних зусиль у забезпеченні рівної представленості жінок у своїх організаційних структурах. Це може включати штрафні санкції, втрату певних привілеїв (податкових пільг, можливостей кредитного фінансування), а також скасування ліцензій або дозволів на ведення відповідного виду діяльності.

Використання квот щодо жінок у приватному секторі має численні вигоди, які виходять за рамки простого подолання гендерної нерівності та мають низку переваг, а саме:

- дослідження показують, що компанії з більшим гендерним розмаїттям у радах директорів демонструють кращі практики корпоративного управління, включаючи краще управління ризиками, прозорість та підзвітність. Жіноче представництво часто привносить різні точки зору та ідеї в дискусійні процеси ради директорів або інших управлінських органів, що призводить до більш комплексних процесів прийняття рішень, які відображають інтереси різних зацікавлених сторін;

- запровадження квот може допомагати залучати досвідчених менеджерів у керівні органи та правління, адже реальна ситуація фактично «забороняє» жінкам обіймати високі посади. Така стратегія приватного сектору сигналізує потенційним працівникам про те, що компанія цінує різноманітність, справедливість та інклюзивність, та буде сприяти залученню більшої кількості професіоналів обох статей.

- компанії, які надають пріоритет гендерному розмаїттю та демонструють прихильність до представництва жінок на керівних посадах, як правило, користуються кращою репутацією та довірою серед клієнтів, інвесторів, працівників та інших зацікавлених сторін. Це може стати поштовхом до економічного зростання як приватних компаній так і держави в цілому.

Варто також виокремити вдалі практики впровадження квот в приватному секторі в зарубіжних країнах. Так, у 2003 році Норвегія запровадила обов'язкову квоту, згідно з якою щонайменше 40% членів правління компаній, акції яких зареєстровані на біржі, повинні бути жінками. Цей закон став відповіддю на повільний прогрес у збільшенні представництва жінок на керівних посадах у корпораціях. З моменту запровадження квоти в Норвегії спостерігається значне збільшення кількості жінок, які входять до складу корпоративних рад.

Бельгія запровадила зміни в законодавстві, що вимагали існування гендерних квот для корпоративних рад у 2011 році. Закон зобов'язує компанії та організації, акції яких зареєстровані на біржі, забезпечити щонайменше третину представництва жінок у своїх правліннях.

У Німеччині було також прийнято «Закон про рівну участь жінок і чоловіків на керівних посадах у приватному та державному секторах», широко відомий як закон про гендерні квоти. Цей закон зобов'язує компанії, акції яких торгуються на біржі і в яких працює понад 2000 працівників, мати щонайменше 30% жінок у наглядових радах. Компанії, які не дотримуються цієї вимоги, стикаються з санкціями, включаючи штрафи та можливий розпуск ради.

Окрім того, позитивні заходи стосовно жінок можуть виходити за межі їх стандартного розуміння та застосування. Так, запровадження інституту Омбудсмана з питань рівності в Україні можна розглядати як один з елементів політики позитивної дискримінації держави.

Хоча наявність Омбудсмана з прав людини є важливим механізмом захисту прав людини та основоположних свобод, слід зазначити, що обсяг повноважень та обов'язків, покладених на цю посаду, є досить широким, що потенційно може призвести до розмивання фокусу на конкретних проблемних сферах. Зокрема, питання, що стосуються рівності та недискримінації, ключових аспектів захисту прав людини, часто виявляються відсунутими на другий план у мандаті Омбудсмана з прав людини.

Саме тому, запровадження інституту Омбудсмана з питань рівності може стати ще одним шляхом вирішення проблеми нерівності та дискримінації в Україні.

Виконуючи функції наглядового органу та адвоката гендерної рівності, Омбудсман зміг би підвищувати обізнаність, надавати підтримку жертвам гендерної дискримінації та рекомендувати законодавчі та політичні реформи, спрямовані на подолання системної гендерної нерівності. Крім того, створення такого спеціалізованого органу продемонструє відданість уряду просуванню гендерної рівності та виконанню своїх зобов'язань за міжнародними конвенціями з прав людини, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи. Загалом, Омбудсман з питань рівності може відігравати вирішальну роль у розбудові більш інклюзивного і справедливого суспільства в Україні.

У разі запровадження такого інституту варто враховувати наступні пропозиції та ключові моменти, які забезпечать його ефективність та реальний вплив:

- інститут має бути постійно діючим органом: при створенні такої установи виникає потреба в її постійності, на відміну від типового тимчасового характеру позитивних заходів, спрямованих на виправлення історичної нерівності. У цьому контексті постійність означає тривалу присутність інституції, яка займається питаннями рівності та недискримінації, пропонуючи постійну адвокацію та нагляд для подолання системної нерівності. Такий безстроковий мандат забезпечує стійку прихильність до просування гендерної рівності, виходячи за рамки епізодичних заходів і сприяючи довготривалим суспільним трансформаціям;

- чітке визначення кола обов'язків: необхідним є визначення чіткого кола повноважень Омбудсмана, що відображає багатогранну операційну структуру, подібну до структури Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Розмежування обов'язків має охоплювати різні аспекти, включаючи, окрім іншого, розробку комплексних стратегій забезпечення рівності, адвокацію законодавчих реформ для включення заходів позитивної дискримінації, сприяння проведенню інформаційних кампаній з питань гендерної рівності та поширення ініціатив, спрямованих на досягнення гендерного паритету. Крім того, Омбудсман повинен взяти на себе роль каталізатора рівності, пропонуючи інноваційні підходи та активно

контролюючи запобігання будь-яким випадкам зворотної дискримінації, таким чином посилюючи проактивну позицію щодо захисту принципів гендерної рівності.

- незалежність інституту Омбудсмана: його запровадження вимагає чіткої незалежності як автономного органу. Така автономія дозволяє інституції функціонувати неупереджено, відповідно до потреб суспільства та існуючих реалій рівності, без надмірного впливу політичної приналежності чи міжнародних державних зобов'язань. Забезпечення незалежності слугує захистом від потенційних конфліктів інтересів і підтримує здатність Омбудсмана відстоювати гендерну рівність, не піддаючись змінним політичним потребам та узгоджуючи свої дії виключно з імперативом сприяння утвердженню справедливих суспільних норм.

Звертаючись до досвіду зарубіжних держав, які вже запровадили такі інститути в своїх державах, варто вказати наступне. У Швеції Омбудсман з питань рівності є незалежним органом при Міністерстві культури та відіграє ключову роль у забезпеченні дотримання антидискримінаційного законодавства та просуванні гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства. Омбудсман з питань рівності розслідує скарги на дискримінацію за ознакою статі, надає правову допомогу жертвам дискримінації та працює над підвищенням обізнаності щодо питань гендерної рівності. Омбудсман також аналізує стратегії виконання гендерної рівності та розробляє заходи запобігання дискримінації для роботодавців, установ вищої освіти та шкіл.

У Фінляндії Омбудсман з питань рівності контролює дотримання законодавства з питань гендерної рівності та просуває її у фінському суспільстві. Омбудсман розслідує скарги на дискримінацію за ознакою статі та надає рекомендації та консультації приватним особам й організаціям щодо того, як запобігати та протидіяти дискримінації за гендерною ознакою. У 2014 році інституційні механізми було посилено шляхом створення Національного трибуналу з питань недискримінації та рівності. Цей орган наділений повноваженням вирішувати питання, пов'язані з гендерною дискримінацією, та надавати інструкції судам у виконанні законодавства.

Норвезький Омбудсман з питань рівності та антидискримінації відповідає за просування рівності та боротьбу з дискримінацією. Омбудсман, який функціонує як

незалежний орган в рамках Міністерства культури, відповідає також за те, щоб норвезькі закони і їх реалізація сприяли гендерній рівності відповідно до міжнародних вимог.

Отже, за результатами проведеного дослідження в рамках даного підрозділу варто вказати на необхідність та доцільність впровадження механізмів позитивної дискримінації як засобу виправлення вкоріненої гендерної нерівності та сприяння реальній рівності в сучасній правовій системі та суспільних практиках. Ретельний аналіз чинників, що увічнюють дискримінацію щодо жінок, дає підстави стверджувати, що заходи позитивної дискримінації є необхідним інструментом для усунення системних бар'єрів та забезпечення рівних можливостей. Крім того, аналіз міжнародних документів, які зобов'язують держави вживати позитивних заходів, підкреслює глобальний консенсус щодо необхідності проактивних дій для забезпечення гендерної рівності.

Важливо підкреслити, що для забезпечення ефективності та легітимності реалізації позитивних дій необхідно дотримуватися кількох фундаментальних принципів, серед яких принципи фактичної рівності, взаємопов'язаності, комплексності, моніторингу та оцінки, а також гендерної нейтральності. Дотримання цих принципів гарантує, що позитивні заходи будуть не лише ефективними, але й справедливими, сприяючи створенню сталого середовища для гендерного паритету в різних сферах суспільства.

Виходячи з результатів дослідження, в Україні рекомендується внести зміни до законодавства з метою запровадження квот у приватному секторі, зокрема, у правліннях компаній, топ-менеджменті та на керівних посадах, що сприятиме рівному представництву та розширенню можливостей жінок на посадах, пов'язаних з прийняттям рішень.

Крім того, пропонується створити інститут Омбудсмана з питань рівності для комплексного впровадження політики позитивних дій та рівності. Ця інституція відіграватиме ключову роль в адвокації гендерної рівності, моніторингу дотримання заходів позитивної дискримінації та реагуванні на випадки дискримінації, в свою чергу каталізуючи суттєвий прогрес на шляху до гендерного паритету в Україні.

3.2. Впровадження позитивних заходів стосовно внутрішньо переміщених осіб

Проблема внутрішнього переміщення осіб в Україні стала актуальною і загостреною внаслідок подій останніх років. Регіональні конфлікти, анексія Криму та російська війна призвели до великої кількості внутрішньо переміщених осіб, які були вимушені залишити свої домівки та територію постійного проживання через проведення бойових дій. За офіційними даними Міністерства соціальної політики України, станом на 11 вересня 2023 року кількість зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб в Україні становить 4,9 мільйона осіб [7]. Наявність значної кількості внутрішньо переміщених осіб в Україні потребує негайної уваги до їхнього правового статусу та інтеграції в нове соціальне та економічне середовище. Забезпечення прав та покращення життєвих умов цієї вразливої групи населення стало пріоритетним завданням для українського уряду та міжнародних партнерів. В даному підрозділі ми пропонуємо проаналізувати фактори, що впливають на становище внутрішньо переміщених осіб в Україні, розглянути науково обґрунтовані підходи до розв'язання проблем, які сприятимуть інтеграції цієї групи в суспільство та забезпечать їм можливості для соціального, економічного та правового відновлення. Також розглянемо шляхи впровадження та реалізації позитивних заходів та запропонуємо зміни в законодавство України стосовно внутрішньо переміщених осіб в аспекті застосування позитивних дій.

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщеною особою (надалі за текстом - ВПО) є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації,

повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [42].

Згідно з Керівними принципами з питань внутрішнього переміщення, внутрішньо переміщеними особами вважаються особи або групи осіб, які були змушені покинути свої будинки або місця постійного проживання, зокрема в результаті або з метою уникнення наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини, стихійних або антропогенних лих і які не перетнули міжнародно визнаний державний кордон [18].

Протягом останніх десятиліть відзначено значний прогрес у зміцненні прав та пошуку можливих рішень щодо проблем внутрішньо переміщених осіб. Одним із важливих кроків у цьому напрямі було прийняття Керівних принципів стосовно внутрішнього переміщення осіб, які були розроблені Представником Генерального секретаря ООН з питань внутрішньо переміщених осіб. Ці принципи включають 30 стандартів, що чітко визначають заходи захисту, які повинні бути доступні ВПО на всіх етапах їх переміщення [18]. Крім того, Конвенція Африканського Союзу 2009 року, відома як Кампальська конвенція, залишається єдиним юридично обов'язковим регіональним інструментом у світі щодо питань внутрішнього переміщення осіб. Ця конвенція є нормативним документом, який охоплює всі аспекти внутрішнього переміщення та ґрунтується на поєднанні міжнародного права в галузі прав людини та міжнародного гуманітарного права [80]. Додатково, Рамкова програма Міжвідомчого постійного комітету щодо довгострокових рішень для ВПО, прийнята у 2010 році, надає рекомендації стосовно визначення критеріїв завершення внутрішнього переміщення [141]. Ця програма пропонує вісім критеріїв, які сприяють визначенню довгострокових рішень, включаючи безпеку, достатність рівня життя, доступ до засобів для існування та інші. Всупереч цьому прогресу, важливо відзначити, що в підсумковому документі Саміту ООН з питань сталого розвитку до 2030 року, ініційованому у 2015 році, міграція визнається як фактор, що може негативно вплинути на досягнення цілей розвитку [62]. Проте, у цьому документі відсутня пряма згадка про внутрішнє переміщення, що вимагає подальшої уваги та розгляду на міжнародному рівні.

Незважаючи на існування численних міжнародних документів, які регулюють статус ВПО та встановлюють їхні права та захист, позитивна дискримінація, як потенційний механізм для забезпечення рівності прав цієї вразливої категорії населення, майже не враховується чи не описується належним чином. Міжнародні документи, які стосуються ВПО, часто акцентуються на запобіганні дискримінації та забезпеченні їхніх прав на основі рівності, але рідко надають конкретних інструкцій щодо застосування позитивних заходів, спрямованих на компенсацію попередньої дискримінації або вирівнювання можливостей.

Хоча на міжнародному та національному рівні питання проблем ВПО знаходиться на порядку денному, особливо у зв'язку з загостренням військових конфліктів у світі та природними катаклізмами, ВПО залишаються однією з найбільш вразливих категорій населення. Окрім того, статус ВПО не позбавляє особу приналежності до інших категорій вразливості, таких як: жінки, люди похилого віку, діти, особи з інвалідністю, національні меншини та інші. Таким чином, враховуючи наявність фактору «подвійної вразливості», ВПО потребують додаткового захисту та підтримки, щоб відновити своє життя, забезпечити базові потреби та умови для адаптації та реінтеграції на новому місці проживання. Інструментом, що може забезпечити вирішення проблем ВПО, може стати запровадження політики позитивної дискримінації.

Так, важливо зазначити про передумови, які ставлять ВПО у більш вразливе становище.

В контексті історичного та системного фактору, ВПО часто походять з регіонів або громад з історією конфліктів, дискримінації та маргіналізації, що продовжується тривалий період часу. Їхнє переміщення часто є результатом системної нерівності та насильства. При переміщенні вони опиняються у не вигідному становищі порівняно з не переміщеними особами. Ця категорія населення зазвичай втрачає стабільність, житло та доступ до соціальних та економічних ресурсів, що робить їх особливо вразливими перед зовнішніми загрозами, включаючи недостатність житла, освіти, можливостей працевлаштування та забезпечення базових потреб.

В рамках правового фактору, переміщення часто призводить до серйозних порушень прав людини закріплених в Загальній декларації прав людини, таких як право на життя, свободу та особисту недоторканність. Окремо варто вказати про порушення права на рівність та недопущення дискримінації: у житловій сфері ВПО стикаються з відмовами у доступі до безпечного житла з належними умовами через дискримінацію на основі їхньої історії переміщення; у сфері освіти вони зіштовхуються з бар'єрами під час вступу до навчальних закладів, відчуваючи виключення з формальних освітніх систем; ВПО також наражаються на нерівні можливості, нижчу заробітну плату або повне виключення з ринку праці через свій статус. Ця стійка та вкорінена нерівність підриває їх право на рівність та перешкоджає їхній здатності перебудовувати своє життя та реінтегруватися в суспільство. Позитивна дискримінація необхідна для виправлення цих порушень і забезпечення відновлення основних прав людини, включаючи доступ до безпеки та захисту.

Забезпечення прав ВПО та застосування позитивних заходів відповідають Цілям сталого розвитку ООН, які формують глобальну основу для вирішення труднощів. Ціль сталого розвитку 10 (Зниження нерівності) визнає існування нерівності в доходах, доступі до ресурсів та дискримінації на основі таких факторів, як стать, раса та статус переміщеної особи. У контексті ВПО Цілі сталого розвитку закликають до політичних реформ, антидискримінаційного законодавства, міжнародного співробітництва та моніторингу для задоволення особливих потреб цієї маргіналізованої групи, сприяння їх інтеграції в суспільство та зменшення нерівності в доступі до ресурсів і можливостей, що може частково забезпечуватись шляхом реалізації політики позитивної дискримінації. Вирішуючи проблеми нерівності, з якими стикаються ВПО, суспільство робить свій внесок у досягнення Цілі 10 та глобальних зусиль, спрямованих на забезпечення справедливості. Це відповідає принципу рівності та сприяє інклюзії. Окрім того, міжнародне та національне законодавство, в тому числі Керівні принципи стосовно внутрішнього переміщених осіб, визнають права та потреби ВПО. Впровадження позитивних дій щодо ВПО є не лише юридично обґрунтованим, але й відображає етичні та юридичні зобов'язання щодо захисту та підтримки цих вразливих груп населення. Дотримання цих

принципів має вирішальне значення для дотримання міжнародною спільнотою прав людини.

Фактор довгострокової економічної вигоди стосується потенційних позитивних економічних результатів, які можуть бути отримані в результаті впровадження позитивних дій та систем підтримки для ВПО. Підтримуючи економічну реінтеграцію ВПО в регіонах, які прийняли внутрішньо переміщених осіб, держава може сприяти загальній економічній стабільності та розвитку. Завдяки наданню додаткових можливостей, ВПО можуть активно долучатися до місцевої економіки, зумовлюючи її подальшу стійкість та зростання. Розширення економічних можливостей та участі може також призвести до формування мереж і партнерств як серед ВПО, так і в приймаючих громадах. В свою чергу, ці зв'язки можуть стати джерелом торгівлі та співпраці. Інтеграція ВПО у робочу силу, стимулювання підприємництва та розвитку бізнесу, полегшення передачі знань та навичок, формування соціального капіталу, зменшення соціальних витрат, інвестування в людський капітал, засобами забезпечення розвитку економіки. Розширюючи можливості ВПО через освіту, професійну підготовку та можливості працевлаштування, суспільства не лише зменшують безпосередню вразливість, але й сприяють самодостатності, долученості до робочої сили та економічному зростанню в довгостроковій перспективі, що відповідає цілям сталого розвитку та створює більш стійкі та інклюзивні громади.

Ще один фактор, який підтверджує необхідність застосування позитивних дій стосовно ВПО – затяжне переміщення (це ситуація, в якій особи або громади були примусово переміщені зі своїх домівок або місць походження та не можуть повернутися або знайти довгострокове рішення протягом тривалого періоду часу. Похідні процеси такого стану включають ерозію людського капіталу, залежність від допомоги, інституціоналізацію таборів ВПО, психологічні, економічні та соціальні наслідки. Без позитивних дій ВПО можуть залишатися у стані затяжного переміщення, що може призвести до посилення вразливості та тривалих страждань. Надання відповідної підтримки може прискорити їхню реінтеграцію в суспільство,

скоротивши загальну тривалість переміщення та пов'язані з ним соціальні та економічні витрати.

Станом на сьогодні правовий статус та гарантії для внутрішньо переміщених осіб регулюються ЗУ «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» та частково ЗУ «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [43]. Хоча українське законодавство всебічно розглядає правовий статус ВПО, важливо зазначити, що використання позитивних заходів прямо не згадується в жодному з чинних нормативно-правових актів. Ця відсутність є суттєвою прогалиною в правовій базі. Визнання необхідності позитивних дій у правовому полі стало б вирішальним кроком у зміцненні системи підтримки ВПО в Україні та приведенні державної політики у відповідність до міжнародних стандартів і найкращих практик захисту та розширення прав і можливостей переміщеного населення.

Окремо варто зазначити прийняття Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках (надалі за текстом - Стратегія). Хоча Стратегія прямо не вказує на позитивні заходи, як на механізм забезпечення рівності для ВПО, опосередковано вона передбачає застосування позитивних дій. За результатами аналізу Стратегії, доцільним вважаємо виділити, що стратегічна ціль № 3 вказує на необхідність сприяння адаптації ВПО на новому місці проживання, відзначає недостатність наявної системи, яка не враховує потреби та перехідний період ВПО після внутрішнього переміщення. Ця ціль вказує на необхідність впровадження позитивних заходів, спрямованих на полегшення процесу адаптації та інтеграції ВПО у нових територіальних громадах. Стратегія також передбачає здійснення конкретних заходів, спрямованих на покращення становища ВПО. Наприклад, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній для дітей і молоді з числа ВПО щодо освітніх можливостей, пільгове кредитування для здобуття освіти, створення умов для отримання освітніх послуг та облаштування простору для навчання - це фактично і є позитивні заходи (хоча Стратегія не називає їх), спрямовані на полегшення інтеграції ВПО в суспільство через освіту та навчання. До переліку

також можна віднести, заходи з професійного навчання/перенавчання та підтримки зайнятості та самозайнятості ВПО, включаючи позадержавні проекти та програми, які можуть допомогти отримати необхідні навички. Хоча стратегія не охоплює усіх актуальних проблем ВПО та не передбачає їх вирішення найближчим часом, її прийняття визначається як один із важливих кроків на шляху до покращення умов та захисту ВПО, сприяючи їхній адаптації та інтеграції у новому оточенні та підвищуючи шанси на успішне майбутнє [57].

Загалом здійснення позитивних заходів щодо внутрішньо переміщених осіб має базуватися на основних принципах, які спрямовані на цільове вирішення проблем, визначених ВПО після переміщення, а також на недопущення будь-якої форми дискримінації. На основі цих принципів мають розроблятися та впроваджуватися стратегії та програми, спрямовані на поліпшення становища ВПО та забезпечення їхнього правового та соціального захисту. У цьому контексті важливо розглянути ключові принципи, на яких має ґрунтуватися політика позитивної дискримінації стосовно ВПО, аби забезпечити її ефективне впровадження.

1. Принцип тимчасовості – позитивні заходи мають бути тимчасовими та поступово припинятися відповідно до того, як ВПО відновлюють самодостатність та інтегруються в суспільство. Такі заходи повинні відповідати потребам, що постійно змінюються у нестабільній ситуації, забезпечуючи надання допомоги та підтримки стільки, скільки необхідно, але не назавжди, що навпаки сприятиме затяжному переміщенню та погіршенню ситуації. Прикладами таких позитивних заходів можуть бути обмежені в часі програми фінансової допомоги, ініціативи з професійної підготовки з визначеними термінами завершення, житлова підтримка з чіткими планами переходу до постійного житла.

2. Принцип пропорційності – позитивні дії мають бути пропорційними конкретним проблемам і вразливостям, з якими стикаються ВПО. Вони не повинні бути надмірними, а мають адаптуватися до унікальних потреб ВПО, пов'язаних з переміщенням. Тут також важливо зазначити про різні обставини, з якими зіштовхнулись ВПО під час переміщення – позитивні дії мають враховувати всі деталі

та приналежність до інших категорій вразливості, щоб ефективно вирішувати наявні проблеми.

Відповідні заходи можуть включати пристосування розміру фінансової допомоги до рівня труднощів, пов'язаних з переміщенням (індивідуальний підхід до кожного конкретного випадку), надання цільової медичної допомоги відповідно до потреб у сфері охорони здоров'я, а також надання різного рівня освітньої підтримки (з урахуванням потреб та відповідних обставин).

3. Принцип інклюзивності – позитивні дії мають бути спрямовані на залучення ВПО до процесів прийняття рішень, які впливають на їхнє життя. Цей принцип підкреслює важливість активного залучення ВПО до планування, реалізації та оцінки програм і політик, які їх безпосередньо стосуються. До прикладу, це створення консультативних рад ВПО для формування відповідної політики, проведення регулярних зустрічей з громадою для збору зворотного зв'язку, залучення ВПО до розробки стратегій та реалізації проєктів.

4. Принцип чутливості до конфлікту є ключовим принципом при впровадженні позитивних заходів для ВПО. Він передбачає розуміння динаміки конфлікту чи кризи, що призвели до переміщення, оцінку їх впливу і забезпечення того, щоб вжиті заходи не посилювали напруженість і не перешкоджали зусиллям з розбудови миру. Прикладами конфліктно-чутливих позитивних заходів є сприяння діалогу між ВПО та приймаючими громадами для зменшення напруженості, справедливий розподіл ресурсів, тренінги з вирішення конфліктів, а також взаємодія з місцевими лідерами та установами.

5. Принцип залучення громад – це комплексний принцип, який наголошує на активній участі, співпраці та діалозі між ВПО та приймаючими громадами. Позитивні заходи в рамках цього принципу повинні сприяти співпраці, розумінню та соціальній згуртованості між цими групами, забезпечуючи мирне співіснування та спільне використання ресурсів. Позитивні дії можуть набувати різних форм, включаючи зустрічі з громадою, спільні проєкти з розвитку громад, механізми вирішення конфліктів, культурні обміни та залучення місцевих лідерів, що сприяють створенню стійких та інклюзивних громад як для ВПО, так і для приймаючого населення. До

таких заходів мають бути залучені зацікавлені особи серед числа внутрішньо переміщених осіб, членів приймаючих громад, місцевої влади та гуманітарних організацій.

6. Принцип сталості передбачає розробку та реалізацію позитивних заходів, які виходять за рамки короткострокової допомоги й спрямовані на забезпечення довгострокових результатів. Цей принцип підкреслює фокус на перспективі, зосереджуючи увагу на розширенні можливостей ВПО для відновлення незалежності, сприянні розвитку громад і пошуку довгострокових рішень щодо переміщення. Сталість має вирішальне значення для зменшення залежності від гуманітарної допомоги, забезпечення довгострокової стабільності, розв'язання питань психосоціального благополуччя, сприяння економічній незалежності та підвищення стійкості громад. Прикладами сталих позитивних заходів для ВПО є професійна підготовка з можливістю подальшого працевлаштування, програми підтримки (фінансування, навчання, надання переваг) для малого бізнесу, якісна освіта, безпечні житлові рішення, розвиток інфраструктури громади, а також навчання заощадженням і фінансовому плануванню для довгострокової фінансової стабільності.

Таким чином, важливо, щоб усі позитивні заходи, спрямовані на вирішення проблем, з якими стикаються ВПО, відповідали принципам, викладеним вище. Ці принципи, включаючи тимчасове застосування позитивних заходів, пропорційність, недискримінацію та сталість, забезпечують міцну основу для розробки ефективних стратегій, які сприяють захисту прав, інтеграції та розширенню можливостей ВПО.

З урахуванням факту, що ситуації ВПО дуже різняться в різних регіонах країни, вкрай важливо адаптувати ці заходи до конкретних потреб і обставин переміщеного населення. Така адаптивність підкреслює необхідність внесення змін до чинного законодавства, щоб забезпечити відповідність правової бази потребам ВПО, що змінюються, та відобразити найкращі практики вирішення труднощів. У зв'язку з чим ми вважаємо за необхідне запропонувати зміни до чинного законодавства України в рамках політики позитивних дій, які сприятимуть рівності можливостей та забезпеченні прав ВПО в Україні.

Станом на сьогодні в Україні діє Постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20 березня 2022 року, яка регулює відшкодування за кожну особу, яка отримала роботу на умовах трудового договору або контракту [47].

І хоча Постанова є важливим інструментом для забезпечення прав ВПО, шляхом впровадження позитивних дій стосовно роботодавців – такий механізм не є ефективним та не забезпечує комплексного вирішення проблем з працевлаштуванням ВПО. Одним з найсуттєвіших недоліків даної Постанови є те, що компенсація обчислюється на основі мінімальної заробітної плати, а не на основі середньої або фактичної заробітної плати працівника. Оскільки роботодавці можуть отримувати компенсацію тільки за умови, що розмір заробітної плати працівника не нижчий за мінімальний рівень, це може призвести до того, що деякі роботодавці будуть влаштовувати ВПО на мінімальну зарплату, замість того, щоб пропонувати їм справедливую оплату праці, що може створити нерівність і погіршити становище ВПО. Це формує негативний стимул для роботодавців та може призвести до небажаного ефекту «рейтингу мінімальної заробітної плати».

Окрім того, фактор обмеження компенсації до двох місяців також може мати негативний вплив на стабільність та перспективи працевлаштування ВПО. Роботодавці можуть бути мотивовані звільнити ВПО одразу після закінчення періоду, коли позитивні заходи стосовно роботодавця перестануть діяти. Це може призвести до тимчасового покращення становища ВПО, але не до їхньої тривалої інтеграції на ринок праці. Обмеження компенсації в часі також може не враховувати індивідуальні потреби та темпи адаптації ВПО. Деякі особи можуть потребувати більшого часу для того, щоб відновити своє економічне становище та стати самостійними, та таким чином, обмеження у два місяці може бути недостатнім для досягнення цих цілей.

Проте, запровадження податкових пільг для приватного сектору є потужним механізмом для значного збільшення зайнятості ВПО, одночасно полегшуючи фінансовий тягар для держави. Податкові пільги, в цьому випадку, являють собою один із важливих та ефективних позитивних заходів у контексті сприяння

працевлаштуванню та соціальній інтеграції цієї уразливої групи населення. Такий підхід створює безпрограшну ситуацію завдяки міцному державно-приватному партнерству, позитивний вплив від якого мають як держава, так і ВПО.

З огляду на те, що наявний механізм в законодавстві України не сприяє ефективній реалізації програм з допомоги ВПО, а також можливі зловживання зі сторони роботодавця – такі положення можуть погіршувати стан ВПО в цілому.

Таким чином, вбачаємо необхідність внесення змін до чинного законодавства, а саме впровадження механізму зниження податкових ставок для приватних підприємств, які працевлаштовують ВПО.

Зменшення загальної ставки податку на прибуток підприємств, які працевлаштовують ВПО, може мати колосальний вплив на створення умов для інтеграції внутрішньо переміщених осіб. Проте такі позитивні дії не можуть бути застосовані без чітких обмежень та регулювань. У разі запровадження такої ініціативи, механізм реалізації має бути чітко визначеним та включати наступні пропозиції:

- чітка ставка пільги: уряд має чітко визначити ставку податкової пільги, яка надається підприємствам за умови працевлаштування ВПО (конкретний відсоток, на який знижується ставка податку на прибуток);
- пропорційність пільги до кількості працевлаштованих ВПО: такий механізм передбачає, що підприємство може отримувати більшу пільгу, якщо воно працевлаштовує більше ВПО, тим самим стимулюючи підприємства активно залучати ВПО до своєї діяльності;
- обмежений строк дії податкової пільги: 12 місяців для приватних підприємств, які протягом цього строку працевлаштовували ВПО. Позитивні заходи у такому випадку не можуть бути безстроковими, тоді це може призвести до порушення принципу рівності, проте і не мають бути короткостроковими, адже такий механізм не сприятиме інтеграції та реальному стимулу для приватних підприємств;
- звітність та моніторинг: після завершення відповідного строку дії пільги (запропонованих вище 12 місяців) підприємство повинно подати звіти про працевлаштування ВПО та інші необхідні докази (трудові договори, кадрову звітність

і тд). Відповідальний орган проводить перевірку відповідності умовам застосування цих пільг та розраховує їхній обсяг на основі фактичної кількості та працевлаштованих ВПО.

Введення податкових пільг для приватних підприємств за вищевказаними принципами має низку переваг:

- податкові пільги слугують потужним стимулом для приватних компаній активно брати участь у працевлаштуванні ВПО. Пропонуючи фінансові переваги, уряди мотивують бізнес розглядати переміщених осіб як цінний резерв талантів, навичок і робочої сили;
- податкові пільги заохочують приватні підприємства створювати надлишок робочих місць для ВПО. Цей спектр охоплює цілу низку ролей, від посад початкового рівня до кваліфікованих професій, що сприяє залученню ВПО до оплачуваної зайнятості, яка відповідає їхній кваліфікації та прагненням;
- наслідком збільшення зайнятості ВПО на приватних підприємствах є супутнє розширення їх економічних можливостей. Це призводить до поступового зменшення їхньої залежності від соціальних виплат та гуманітарної допомоги;
- зростання зайнятості ВПО у приватному секторі одночасно призводить до скорочення державних витрат на соціальні виплати та гуманітарну допомогу. Таке послаблення фіскальної політики призводить до значної економії коштів для уряду. Фінансові ресурси, вивільнені від скорочення витрат на соціальні виплати, можна перерозподілити на посилення інших важливих аспектів суспільного добробуту, тим самим підвищуючи загальну якість життя населення, включаючи як ВПО, так і приймаючі громади.

Так, співпраця між державним сектором (урядом) і приватним сектором (бізнесом) у впровадженні податкових стимулів для найму ВПО є прикладом успішного державно-приватного партнерства. Така синергія відповідає інтересам обох сторін: держава зменшує свій фінансовий тягар, а приватні компанії отримують доступ до кваліфікованої робочої сили.

Окрім того, якщо звернутись до практики інших країн, то у Колумбії податкові відрахування для компаній, які наймають ВПО, призвели до збільшення можливостей

працевлаштування для переміщених осіб. Такий підхід сприяв розширенню економічних можливостей і зменшив навантаження на державні ресурси. На сьогодні правова база Колумбії вважається однією з найпрогресивніших та всеосяжних у світі за результатами прогресу в наданні допомоги ВПО.

Зі свого боку, співпраця уряду Туреччини з приватним сектором у створенні робочих місць для сирійських біженців через програму «Мобілізація зайнятості» дала позитивні результати, сприяючи економічній самодостатності переміщених осіб. В рамках програми уряд Туреччини та 13 банків об'єднали свої зусилля, щоб надати пакет фінансування на суму 20 мільярдів турецьких лір для малих і середніх підприємств з річним обігом менше ніж 25 мільйонів. Від 20 000 до 40 000 МСП в рамках програми можуть отримати вигоду від шестимісячного безповоротного кредитного пакета зі щомісячною процентною ставкою надалі у 1,54 відсотка.

Також, німецька програма субсидування заробітної плати для компаній, що наймають біженців, є прикладом успішного державно-приватного партнерства. Вона не лише підвищила рівень зайнятості, а й сприяла інтеграції переміщених осіб на ринку праці.

Запропоновані зміни щодо податкових пільг для приватних підприємств, які наймають ВПО, становлять реальний та дієвий спосіб залучити приватний бізнес до працевлаштування ВПО. Вони мають необхідні обмеження та правила, які характеризують позитивні дії, та сприятимуть не лише економічному відновленню, але й соціальній реабілітації та виходу зі стану внутрішнього переміщення.

Наступна пропозиція стосовно змін до чинного законодавства стосується запровадження однієї із категорій позитивних заходів, а саме «вміння» (категорія, яка передбачає використання здібностей, знань та досвіду ВПО у функціонуванні органів державної влади та місцевого самоврядування). На нашу думку, необхідним є введення квоти в органах державної влади та місцевого самоврядування, яка буде спрямована на залучення ВПО до роботи у відомствах, які відповідають за програми соціального забезпечення та допомоги, орієнтовані на ВПО. Резервуючи посади для внутрішньо переміщених осіб, уряди визнають їхні особливі потреби та важливість їхнього представництва в цих відомствах.

Відповідно до системи квот, державні органи можуть визначати пріоритетність набору ВПО на посади в межах визначених відомств. Це може включати цільові рекрутингові кампанії, інформаційно-просвітницькі програми та партнерство з організаціями ВПО. Окрім того, ОДВ та ОМС можуть спростити процедуру подання заявок для кандидатів з-поміж ВПО, щоб полегшити для них подачу заявок на посади, зарезервовані за системою квот. Спрощені процедури подання заявок можуть включати зменшення вимог до документації та прискорений розгляд заявок для оперативного залучення на посаду.

При запровадженні вищезгаданих змін важливо дотримуватись низки принципів:

- тимчасовості введення квот для займання посад ВПО в ОДВ та ОМС;
- адаптивності системи квотування (квоти потребуватимуть коригування у зв'язку зі зміною потреб, пріоритетів держави та зміни ситуації);
- прозорість (система квот потребує створення механізмів моніторингу та оцінки виконання квот і виконання ВПО своїх функцій, а також регулярного звітування про хід впровадження системи квот, зокрема, про кількість працевлаштованих ВПО, зайняті ними посади та вплив на послуги та програми).

В свою чергу, запровадження системи квот стосовно ВПО в ОДВ та ОМС має низку переваг:

- квоти гарантують, що ВПО мають право голосу та присутність в урядових структурах, які безпосередньо впливають на їхнє життя. Таке представництво має вирішальне значення для того, щоб зробити політику та програми більш чутливими до унікальних потреб і проблем переміщеного населення;
- ВПО, працевлаштовані за квотами, приносять з собою культурну компетенцію та глибоке розуміння проблем, з якими стикаються їхні колеги-переселенці. Це значно підвищить ефективність програм соціального забезпечення та допомоги, гарантуючи, що послуги будуть культурно чутливими та адаптованими до потреб бенефіціарів;
- ВПО, які працюють у цих відомствах, можуть відігравати ключову роль у взаємодії з переміщеними громадами, розбудові довіри та полегшенні доступу до

програм соціального забезпечення та допомоги. Їхня присутність сприяє формуванню почуття представництва та інклюзивності.

Так, квоти в органах державної влади та місцевого самоврядування є важливим механізмом забезпечення представництва, розширення прав і можливостей та культурної компетентності ВПО у відомствах, відповідальних за програми соціального забезпечення та допомоги. Такий підхід визнає унікальні потреби та проблеми переміщеного населення і має на меті надати їм можливості для повноцінної зайнятості, представництва та розширення прав і можливостей.

Отже, реалізація позитивних заходів для внутрішньо переміщених осіб є необхідною умовою для вирішення складнощів, з якими вони стикаються. Потреба в таких заходах зумовлена порушенням їхнього права на рівність та дискримінацією. Відповідно такі позитивні заходи повинні ґрунтуватися на ключових принципах, включаючи тимчасовість, пропорційність, інклюзивність, чутливість до конфлікту, сталість та залучення громад.

У контексті міжнародного права важливо визнати, що ВПО є вразливою групою населення з особливими правами та потребами у захисті. Міжнародні правові інструменти, такі як Керівні принципи стосовно внутрішнього переміщених осіб, пропонують рамки для прав і допомоги, які зобов'язані надавати ВПО уряди та міжнародна спільнота. Тому зміни в національному законодавстві повинні не лише відповідати цим міжнародним стандартам, але й враховувати унікальний досвід ВПО в різних регіонах і контекстах.

Окрім того, для поліпшення становища ВПО зміни в законодавстві мають першорядне значення. Наявна правова база має бути адаптована до реального життєвого досвіду переміщеного населення. Це передбачає визнання унікальних потреб і вразливості ВПО та приведення законодавства у відповідність до них.

По-перше, податкові пільги для приватного сектору створюють умови, коли приватні підприємства будуть зацікавлені у працевлаштування ВПО, полегшуючи при цьому фінансові зобов'язання держави та сприяючи соціальній згуртованості. Такий спільний підхід між державним і приватним секторами використовує їхні сильні сторони для ефективного розв'язання питань, пов'язаних з переміщенням.

По-друге, система квот в органах державної та місцевої влади матиме значний вплив - створюючи правові рамки, надаючи пріоритет цільовому набору, забезпечуючи навчання та підтримку, а також підтримуючи прозорість, уряди можуть ефективно впроваджувати квоти та підвищувати добробут і самодостатність внутрішньо переміщених осіб. Ці законодавчі зміни не лише сприятимуть розширенню прав і можливостей ВПО та їхньому представництву, але і їх цілісній соціальній та економічній інтеграції, зменшуючи їхню залежність від гуманітарної допомоги та сприяючи самозабезпеченню.

3.3. Забезпечення позитивних дій щодо національних меншин

Питання правового статусу національних меншин є актуальним та нагальним в контексті ситуації в Україні. В умовах глобалізації та міграційних процесів важливо гарантувати рівні права та захист національних меншин, щоб уникнути конфліктів, дискримінації та напруженості в суспільстві. Враховуючи, що в Україні наявна велика кількість національних меншин, забезпечення їх прав є необхідною умовою подальшого розвитку правової системи та її відповідності міжнародним стандартам. Позитивна дискримінація, в свою чергу, може відігравати ключову роль у виправленні історичних нерівностей та наданні компенсації за минулу дискримінацію для національних меншин.

В цьому підрозділі ми пропонуємо розглянути існуючі правові механізми щодо забезпечення прав меншин в національному та міжнародному законодавстві, виокремити принципи на яких мають ґрунтуватись позитивні заходи стосовно національних меншин та запропонувати варіанти вдосконалення політики позитивної дискримінація шляхом внесення змін до чинного законодавства.

Відповідно до п.1 ч.1 ст.1 ЗУ «Про національні меншини (спільноти) України», національна меншина (спільнота) України визначається як стала група громадян України, які не є етнічними українцями, проживають на території України в межах її міжнародно визнаних кордонів, об'єднані спільними етнічними, культурними,

історичними, мовними та/або релігійними ознаками, усвідомлюють свою приналежність до неї, виявляють прагнення зберегти і розвивати свою мовну, культурну, релігійну самобутність [50].

У свою чергу, на міжнародному рівні не існує єдиного, загальноприйнятого поняття «національні меншини». Так, відповідно до Рамкової конвенції про захист національних меншин (РКНМ) кожна сторона Конвенції має свободу розсуду для оцінки того, які групи мають бути охоплені Конвенцією на їхній території. Це рішення має бути ухвалене сумлінно і відповідно до загальних принципів міжнародного права, включно з принципом вільної самоідентифікації, викладеним у статті 3 Рамкової конвенції [60].

Проте узагальнюючи підхід міжнародних конвенцій, можна виокремити поняття «національні меншини», під яким варто розуміти групу осіб, яка має спільні характеристики, такі як етнічна приналежність, раса, релігія, мова або культура, і яка відрізняється від більшості населення країни або регіону, в якому вони проживають. Ці групи часто мають історичний або культурний зв'язок з певною територією і можуть мати власні звичаї, традиції та ідентичність.

Станом на сьогодні, найбільш чисельними національними меншинами в Україні визнані росіяни, білоруси, молдовани, болгары, роми, угорці, поляки, євреї та греки.

Необхідним вважаємо, окреслити поняття «корінних народів» та відмежувати його від поняття «національних меншин». Відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про корінні народи України», це автохтонна етнічна спільнота, яка сформувалася на території України, є носієм самобутньої мови і культури, має традиційні, соціальні, культурні або представницькі органи, самоусвідомлює себе корінним народом України, становить етнічну меншість у складі її населення і не має власного державного утворення за межами України [48].

Таким чином, корінні народи та національні меншини, мають відмінні характеристики та історичне минуле. Корінні народи часто є корінними мешканцями певних територій, глибоко пов'язані з землями своїх предків і підкреслюють свої унікальні культурні, соціальні та економічні зв'язки з цими регіонами. Так,

Декларація Організації Об'єднаних Націй про права корінних народів, визнає їхні права на самовизначення, володіння землею та збереження культури [8].

На відміну від них, національні меншини - це групи в межах національної держави, які мають спільні характеристики, такі як етнічна приналежність або мова, що відрізняють їх від більшості населення. Хоча вони можуть домагатися культурних прав і захисту в межах національної держави, їхня ідентичність не прив'язана виключно до певної території, а їхні права, як правило, розглядаються в міжнародних і регіональних документах і конвенціях з прав людини.

Питання правового статусу та заходи щодо покращення становища національних меншин наявні у великій кількості міжнародних документів, які створюють основу для захисту прав, культурної ідентичності та добробуту груп меншин у відповідних країнах. Так, Декларація Організації Об'єднаних Націй про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин (1992 року) окреслює права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин. Вона містить рекомендації щодо захисту їхньої культурної, релігійної та мовної самобутності, а також забезпечення їхньої участі в суспільному житті та процесах прийняття рішень [9].

Прийнята Радою Європи в 1995 році, РКНМ є юридично обов'язковим договором, який встановлює чіткі рамки для захисту національних меншин. Конвенція зобов'язує держави-учасниці вживати різних заходів для захисту прав меншин, включаючи підтримку їхньої мовної та культурної спадщини, забезпечення рівного ставлення та сприяння інтеграції [60].

Європейська хартія регіональних мов або мов меншин (1992 року) спрямована на захист і розвиток регіональних мов або мов меншин у Європі. Хартія встановлює зобов'язання для держав визнавати, захищати та просувати мови меншин в різних аспектах суспільного життя, освіти та ЗМІ [13].

Копенгагенський документ Організації з безпеки і співробітництва в Європі (1990 року) також містить зобов'язання, що стосуються національних меншин і прав осіб, які до них належать. Він підкреслює важливість дотримання прав національних

меншин і необхідність для держав-учасниць забезпечувати їхній захист і повноцінну участь у суспільному житті [12].

Рамкова стратегія Європейського Союзу щодо національних стратегій інтеграції ромів є специфічною для ромської меншини, вона окреслює комплексний підхід до покращення соціальної інтеграції та інтеграції ромського населення в державах-членах ЄС.

Проте, незважаючи на існування численних міжнародних та регіональних нормативно-правових актів, спрямованих на захист прав національних меншин, варто зазначити, що позитивна дискримінація, як прямий механізм забезпечення рівності для цих груп меншин, прямо не згадується в більшості з цих документів. Хоча ці нормативно-правові акти наголошують на принципах недискримінації, рівного ставлення та захисту прав меншин, концепція позитивної дискримінації, яка передбачає надання преференційного ставлення або конкретних переваг національним меншинам для подолання історично зумовленого несприятливого становища, залишається більш складним та спірним питанням. Відсутність чітких положень щодо позитивної дискримінації підкреслює виклики та дискусії, пов'язані з її реалізацією, оскільки вона часто вимагає ретельного балансування, щоб уникнути потенційної зворотної (реверсної) дискримінації, водночас прагнучи досягти справжньої рівності та інклюзивності для національних меншин. Тим не менш, відсутність таких механізмів іноді може перешкоджати повній реалізації рівності для національних меншин на практиці, підкреслюючи поточні виклики у вирішенні історичної нерівності та забезпеченні рівних можливостей для всіх.

Так, важливим вважаємо виокремити причини того, чому саме національні меншини являються суб'єктами, які потребують застосування позитивних дій.

В першу чергу варто вказати на історичний контекст, в якому багато національних меншин пережили століття колоніального панування, гноблення та експлуатації з боку домінуючих держав. Таке ставлення часто включало примусове переміщення, культурне придушення та економічну експлуатацію. Деякі групи меншин зазнали крайніх форм переслідування, включаючи геноцид і примусову асиміляцію. Сукупний вплив історичних факторів призвів до того, що ці групи

опинилися у вкрай несприятливому становищі з точки зору соціально-економічних показників, освіти та доступу до можливостей. До прикладу, ще з часів Радянського Союзу, починаючи з 1970 року, коли було введено політику «злиття націй», права як українців, так і національних меншин, що проживали на території України зазнавали жорстких обмежень. Впровадження позитивних заходів стосовно меншин - це спосіб виправити цю минулу несправедливість і гарантувати, що громади меншин не опиняться в несприятливому становищі через історичну несприятливість.

По-друге, національні меншини стикаються з цілим спектром складних правових проблем, які мають глибокі наслідки для їхнього правового статусу, прав та загальної інтеграції в суспільство. Ці проблеми охоплюють такі питання, як невизнання в національній правовій системі, дискримінаційне законодавство та політику, нерівний доступ до засобів правового захисту, суперечки щодо майнових та земельних прав (на основі історичного підґрунтя), складнощі з громадянством, недостатня представленість у політичному колі, обмежені культурні та мовні права, неналежне забезпечення правових гарантій, прагнення самовизначення, непослідовність у застосуванні міжнародних стандартів, виключення з процесів прийняття рішень та утиски свободи віросповідання.

Актуальним в цьому контексті є питання стосовно юридичного статусу національних меншин і необхідності забезпечення їхніх прав. При цьому важливо здійснювати реалізацію цих прав, збалансовуючи інтереси національних меншин та Української держави. Іншими словами, реалізація політики позитивних заходів стосовно національних меншин не повинна призводити до негативних наслідків для інших осіб та спричиняти так звану реверсну дискримінацію. Складність забезпечення цього завдання пов'язано з тим, що найбільш схожою до вітчизняних умов ситуація з національними меншинами є в країнах Центральної та Східної Європи, в яких хвиля етнічних конфліктів стала серйозним викликом для їхнього існування. Втім, навіть в країнах західної демократії, де рівень забезпечення прав національних меншин, починаючи з другої половини 20 століття, є значно вищим ніж зазначених вище регіонах, проблем етнічного характеру теж вистачає. В цьому розрізі достатньо згадати регулярно виникаючі загрози відокремлення меншин у Квебеку,

Фландрії, Шотландії та Каталонії. В українських реаліях знаходження правових інструментів позитивної дискримінації ускладнюється також фактором війни.

Проте, позитивна дискримінація, навіть за складних (вищеперерахованих) обставин, залишається дієвим механізмом для дотримання фундаментального принципу рівності. Позитивні заходи, що ґрунтуються на чітко визначених принципах і відповідають унікальним проблемам, з якими стикаються ці спільноти, можуть слугувати потужним механізмом для подолання існуючих диспропорцій та нерівності. Ці заходи спрямовані не на надання переваги одній групі над іншою (в даному випадку національним меншинам над громадянами України), а на виправлення історичної несправедливості, вирівнювання умов та надання цільової підтримки тим, хто систематично перебував у несприятливому становищі.

По-третє, мовні бар'єри суттєво впливають на більшість сфер життя національних меншин. Так, мовні бар'єри поширюються на робочий сектор, де меншини можуть зіткнутися з труднощами при працевлаштуванні через мовні вимоги, також на участь національних меншин у суспільному житті, включаючи громадянську активність, голосування та участь у громадській діяльності та сприяють обмеженому доступу до освіти.

Також варто зазначити, що культурна ерозія є серйозним викликом, з яким стикаються національні меншини, що ставить під загрозу їх унікальну ідентичність та культурну спадщину. Цей фактор сприяє послабленню або відмові від культурних традицій, що охоплюють мистецтво, музику, ритуали та інше, які становлять культурну спадщину меншин. Окрім того, це призводить до складного переплетіння наслідків, включаючи кризу ідентичності, відчуження та відрив від культурного коріння. Як наслідок, матеріальна культурна спадщина, історичні знання та згуртованість громади опиняються під загрозою. Так, позитивна дискримінація може стати важливою стратегією боротьби з культурною ерозією меншин. Застосування позитивних заходів у цій сфері сприятиме культурному відродженню, надаючи необхідні ресурси, підтримку та визнання громадам меншин для активного захисту своїх традицій, мов та спадщини.

Правовий статус національних меншин в Україні регулюється ЗУ «Про національні меншини (спільноти) в Україні» та частково згадується у Національній стратегії у сфері прав людини. І хоча Національна стратегія у сфері прав людини у п. 12 передбачає «Забезпечення прав корінних народів і національних меншин» (детальний аналіз цієї частини Стратегії наведено у п. 2.1.), позитивні заходи щодо цієї групи населення не включені до основних завдань, спрямованих на досягнення цілей Стратегії [51].

Окремо варто зазначити прийняття Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року, що затверджує забезпечення реалізації прав та можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини. Стратегія включає аналіз ситуації, виявлення проблем, таких як недостатній доступ до освіти, медичних послуг, житлових умов, та відсутність документів, що посвідчують особу. Вона передбачає комплексний підхід до вирішення цих проблем, включаючи міжвідомчу співпрацю та залучення ромської громади до процесу інтеграції. Стратегія наголошує на важливості рівності, недискримінації, та забезпечення прав людини. У ній окреслено обов'язки державних установ щодо реалізації стратегії та наголошено на необхідності комплексного, міжсекторального підходу до поліпшення умов життя та інтеграції ромської громади в суспільство в цілому. Хоч Стратегія прямо не передбачає використання позитивних заходів, опосередковано вона спонукає до позитивної дискримінації, не називаючи її такою. Фактично, положення Стратегії спрямовані на задоволення конкретних потреб та вирішенні проблем, з якими стикається ромське населення, визнаючи історичну несправедливість і нерівність [58].

Однак варто зазначити, що існує обґрунтоване занепокоєння щодо очевидного виключення інших національних меншин з цієї частини нормативної бази. Видається нелогічним, що законодавство України зосереджується виключно на ромському населенні (подібна Стратегія наявна лише щодо цієї національної меншини), не поширюючи аналогічні стратегії на права та проблеми інших національних меншин у країні (більш чисельних). Досягнення комплексного та справедливого підходу, який

би забезпечував права та добробут усіх груп національних меншин, було б більш інклюзивним та збалансованим напрямком політики (у тому числі політики позитивної дискримінації).

Позитивна дискримінація має важливе значення для розбудови справедливого та інклюзивного суспільства в контексті забезпечення прав національних меншин. Однак дуже важливо застосовувати ці заходи розумно, дотримуючись низки принципів, які забезпечують тонкий баланс між вирівнюванням можливостей для вразливих груп і врахуванням ширших потреб держави. Така політика має передбачати розробку цілеспрямованої, пропорційної та справедливої стратегії з урахуванням специфічних викликів, з якими стикаються національні меншини. Необхідним вважаємо розглянути принципи, на яких має ґрунтуватись політика позитивної дискримінації стосовно національних меншин.

1. Принцип взаємності – здійснення позитивних заходів стосовно національних меншин вимагає укладання двосторонніх міжнародних угод. Такі угоди мають визначати конкретні положення та зобов'язання держав, пов'язані із захистом та заохоченням прав національних меншин, які проживають на територіях одна одної. Цей принцип підкреслює важливість взаємних домовленостей та співпраці між країнами у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням прав і потреб меншин. Сприяючи співробітництву між країнами та забезпечуючи справедливе ставлення до національних меншин, принцип взаємності сприяє регіональному миру та стабільності. Він зменшує напруженість, пов'язану з правами меншин, і зміцнює дипломатичні відносини.

Окрім того, потреба таких заходів обумовлена не лише історичною присутністю українців на територіях сусідніх держав, але також значним припливом українських біженців, які зараз вимушені проживати в сусідніх країнах і мають об'єктивну необхідність для забезпечення своїх прав на території цих держав. Позитивні заходи у цьому контексті мають бути гнучкими та адаптивними до мінливих обставин, включаючи зміни у складі меншин, еволюцію потреб та розвиток міжнародного права. Прикладами таких позитивних заходів можуть бути наступні: впровадження двомовних освітніх програм у регіонах з транскордонними громадами

національних меншин; визнання академічних і професійних кваліфікацій, отриманих в одній країні, для цілей працевлаштування та освіти в сусідніх країнах; створення програм культурного обміну.

2. Принцип запобігання реверсній дискримінації передбачає, що під час застосування позитивних заходів, усуваючи історичну нерівність і просуваючи права меншин, така політика ненавмисно не призведе до дискримінації більшості населення і не створить нових форм нерівності. Цей принцип підкреслює важливість досягнення збалансованого підходу при впровадженні позитивних заходів. Він гарантує, що переваги, які надаються національним меншинам, не створюють невиконуваних умов для більшості населення. Хоча позитивні заходи спрямовані на виправлення історичної несправедливості, кінцевою метою залишається рівність. Політика має бути спрямована на створення суспільства, в якому люди різного походження мають рівні можливості для досягнення успіху та доступу до послуг, не стикаючись з дискримінацією. Прикладами таких позитивних заходів можна назвати наступні: впровадження навчальних програм з питань різноманітності та інклюзії для державних установ, приватних компаній та навчальних закладів; впровадження позитивних дій (преференційного режиму, фокусу) у сфері зайнятості чи освіти, здійснюючи їх на основі заслуг і кваліфікації, а не лише на основі етнічної приналежності.

3. Принцип недопущення стигматизації передбачає, що позитивні заходи не можуть посилювати негативні стереотипи та маргіналізувати громади меншин. Цей принцип має враховувати довгостроковий вплив політики. Хоча короткострокові заходи можуть бути необхідними, кінцевою метою має бути створення суспільства, в якому позитивна дискримінація більше не потрібна. Прикладом таких заходів можуть бути інформаційні кампанії для інформування більшості населення про цілі та переваги позитивної дискримінації, наголошуючи на справедливості та інклюзивності, навчання поліцейських та надавачів державних послуг культурній чутливості та взаємодії з громадою, створення громадських центрів, які пропонують освітні програми, культурні заходи та простори для діалогу і співпраці, що сприяють розширенню прав і можливостей меншин.

4. Принцип цільового підходу вказує на адаптацію політики позитивної дискримінації до унікальних обставин і потреб кожної окремої групи національних меншин. Така політика має ґрунтуватись на ретельній оцінці диспропорцій та несприятливих умов, з якими стикаються національні меншини в різних сферах, таких як освіта, зайнятість, охорона здоров'я та збереження культурної спадщини. Цільовий підхід гарантує, що ресурси, фінансування та підтримка розподіляються ефективно відповідно до потреб національної меншини, щоб максимізувати їхній вплив на виправлення історичної несправедливості та просування рівності. Прикладами таких заходів можуть бути розробка цільових програм фінансування для збереження культурної спадщини та традицій окремих груп національних меншин (підтримка традиційних заходів та культурних центрів), надання послуг з професійної підготовки та працевлаштування, адаптованих до конкретних навичок і потреб різних національних меншин, впровадження ініціатив з відродження мов національних меншин.

Позитивні заходи, якщо вони вживаються належним чином та з урахуванням вищенаведених принципів, можуть функціонувати як ефективний механізм налагодження реальної рівності для національних меншин. І хоча Україна має нормативно-правову базу, що забезпечує права національних меншин, проте законодавство прямо не передбачає застосування позитивних заходів. У цьому контексті зміни в законодавстві та політичній практиці, спрямовані на досягнення реальної рівності, без створення ризику реверсної дискримінації, є не тільки необхідними, але й надзвичайно важливими.

Так, з урахуванням основних проблем з якими стикаються національні меншини необхідним вважаємо запровадження змін в аспекті двомовного надання державних послуг. Двомовне надання державних послуг - це практика, коли державні органи та установи надають послуги не лише на державній мові (зазвичай це мова більшості населення), але і на одній або декількох інших мовах, які є офіційними або мовами національних меншин, які проживають на певній території. Такі послуги зазвичай передбачають переклад документів, офіційні спілкування та консультації, документи та форми на інших мовах, а також інші заходи, які допомагають

гарантувати рівний доступ до державних послуг для всіх громадян, незалежно від їхньої мовної приналежності.

Важливо зазначити, що при запровадженні такої ініціативи позитивні заходи мають обмежуватись та використовуватись виключно відповідно до норми закону з урахуванням наступного:

- **регіональна релевантність:** надання державних послуг мовами меншин має здійснюватися на регіональній основі, з проведенням оцінки для визначення територій, де проживає значна кількість національних меншин. Тут також варто враховувати регіональні мовні відмінності (специфічні діалекти та лінгвістичні нюанси) при наданні послуг. Уряд має чітко визначити регіони в яких надання послуг може здійснюватися мовами меншин і відповідно якою саме мовою такі послуги мають надаватись.

- **недопущення реверсної дискримінації:** важливим фактором при введенні подібних змін являється врахування інтересів та мови більшості. У випадку з двомовним наданням послуг – державна мова (мова більшості) не має бути виключена. Такий підхід лише дозволяє національним меншинам взаємодіяти з державними установами та отримувати доступ до послуг без мовних бар'єрів, проте не виключає надання послуг державною мовою.

- **сталість:** позитивні заходи часто розраховані на тимчасове впровадження для усунення негайних диспропорцій та історичної несправедливості, ця пропозиція визнає необхідність сталого підходу. Сталість у цьому контексті має важливе значення для забезпечення довгострокової стабільності та постійної підтримки громад національних меншин. При такому підході важливо, щоб законодавча база включала механізми періодичного перегляду та коригування, гарантуючи, що політика позитивної дискримінації залишається актуальною та ефективною.

Варто зазначити, що для реалізації даної ініціативи державні установи повинні будуть наймати кваліфікованих двомовних співробітників, які володіють як мовою більшості, так і мовою меншини. Очевидно, що найкраще мовою меншини будуть володіти самі представники національні меншини. Таким чином, це опосередковано сприятиме найму на роботу представників меншин (ще одна категорія позитивних

заходів), де вони зможуть реалізувати власний потенціал та сприяти забезпеченню прав своїм співвітчизникам. Так, хоча запровадження двомовних послуг не передбачає прямих квот, це значно полегшить набір представників мовних меншин на роботу в державні установи.

Також варто вказати, що значна кількість країн вже проводить подібну політику. Так, Іспанія офіційно є двомовною країною з кастильською іспанською та регіональними мовами, такими як каталонська, баскська та галісійська. Державні послуги надаються як кастильською, так і регіональними мовами відповідних регіонів. В свою чергу, Закон про валлійську мову 1993 року та Заходи щодо валлійської мови (Уельс, Велика Британія) 2011 року сприяють використанню валлійської мови в державних службах Уельсу. Державні органи Уельсу зобов'язані надавати послуги валлійською мовою на вимогу споживача. В Індії офіційно визнано 22 мови, а уряд пропонує надання послуг різними мовами, виходячи з мовного складу конкретних штатів і регіонів. Бельгія визнає нідерландську, французьку та німецьку офіційними мовами, державні послуги в Бельгії часто надаються кількома мовами, особливо в регіонах, де ці мови переважають. І хоча в контексті ситуації в Україні не варто визнавати будь-яку мову другою державною – врахування інтересів мов меншин у відповідних регіонах є важливим механізмом забезпечення рівності.

Запровадження двомовних послуг для національних меншин має низку переваг і значно покращує соціальний ландшафт. Серед позитивних результатів цієї ініціативи можна виокремити наступні:

- двомовні послуги покращують комунікацію між державними установами та громадянами з меншин, зменшуючи непорозуміння та сприяючи прозорості. Надання послуг мовою меншини сприяє зниженню напруженості та полегшенню доступу до інформації, що розширює можливості громад мовних меншин для повноцінної участі в житті суспільства;
- такі послуги зміцнюють довіру до державних установ, посилюючи сприйняття того, що уряд реагує на потреби громад національних меншин;

- двомовні послуги можуть сприяти запобіганню конфліктам - це проактивний підхід, який спрямований на усунення потенційних джерел напруженості та невдоволення, пов'язаних з мовною та культурною ідентичністю;

- запровадження двомовних послуг підтримує принципи рівності та недискримінації, гарантуючи, що люди не опиняються в несприятливому становищі через їхнє мовне походження.

Враховуючи вищезазначене варто вказати, що імплементація позитивних заходів стосовно національних меншин є необхідним елементом дотримання реальної рівності та вимогою міжнародних нормативно-правових актів. Необхідність таких заходів обумовлюється історичними нерівностями та системними дискримінаційними практиками з якими стикалися меншини у різних соціальних сферах протягом тривалого періоду часу.

Позитивна дискримінація щодо меншин допомагає побороти стереотипи та дискримінацію, сприяє інклюзії та гарантує, що права і потреби національних меншин враховуються та захищаються в суспільстві. Попри необхідність їх впровадження, такі заходи мають бути обмежені та гуртуватись на принципах взаємності, запобігання реверсній дискримінації, недопущення стигматизації та цільового підходу.

На нашу думку, законодавство України має бути адаптоване під реальні проблеми національних меншин, враховуючи практику зарубіжних країн в цьому контексті та запити представників меншин в середині країни. Хоча законодавство України вже досягло значних успіхів у реалізації прав національних меншин, проте існують нагальні проблеми, які вимагають невідкладного вирішення. Запропонована ініціатива щодо змін у законодавстві, зокрема стосовно надання державних послуг мовою національної меншини, представляє собою реальний механізм, який може допомогти вирівняти права цих груп та забезпечити їм повноцінний доступ до необхідних послуг. Цей крок спрямований на зміцнення соціальної справедливості та рівності, а також сприяє більш глибокому інтегруванню різних культур і національних меншин у суспільство України.

3.4. Здійснення позитивної дискримінації стосовно осіб з інвалідністю

Незважаючи на прогрес у сфері забезпечення прав та вдосконалення законодавства щодо осіб з інвалідністю, ця категорія осіб продовжує стикатися з укоріненою дискримінацією та системними бар'єрами. Станом на вересень 2023 року за даними Державної служби статистики та Міністерства у справах ветеранів до повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну було взято на облік 2,7 млн осіб з інвалідністю, у 2023 році їх чисельність перевищила 3 мільйони [30]. Незважаючи на прогрес у визнанні та відстоюванні прав цієї групи, обмеження зберігаються, перешкоджаючи їхньому доступу до освіти, працевлаштування, охорони здоров'я та участі в житті суспільства. Більше того, в умовах конфлікту, що триває в Україні, нагальність втручання держави у регулювання прав людей з інвалідністю стає ще більш очевидною. Наслідки війни не лише посилюють вразливість людей з інвалідністю, але й передбачають значне збільшення їхньої кількості як у теперішній, так і в постконфліктний період. У сфері захисту прав людей з інвалідністю впровадження заходів позитивної дискримінації є обов'язковим для забезпечення рівності, покращення правового статусу та соціальної інтеграції.

Ретельно вивчаючи взаємозв'язок між правами людей з інвалідністю, політикою позитивних дій та наслідками конфліктів, в даному підрозділі ми пропонуємо розглянути передумови, які сприяли дискримінаційному становищу осіб з інвалідністю, проаналізувати міжнародне та національне законодавство на предмет наявності позитивних заходів щодо осіб з інвалідністю, виокремити принципи на основі яких має здійснюватися політика позитивної дискримінації та запропонувати зміни до чинного законодавства задля забезпечення рівності шляхом запровадження позитивних заходів.

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови

для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист [52].

В свою чергу, у ст. 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про права осіб з інвалідністю визначає, що до людей з інвалідністю належать ті, хто має довготривалі фізичні, психічні, інтелектуальні або сенсорні порушення, які у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими [21].

Незважаючи на те, що існуюча національна та міжнародна правова база досягла значних успіхів у захисті та визначенні прав людей з інвалідністю, залишається кілька не вирішених проблем, зокрема, щодо можливостей працевлаштування, доступності освіти та ширших можливостей для участі цієї групи населення в житті суспільства. Зокрема, виникає питання щодо розмежування між соціальними зобов'язаннями держави щодо впровадження політики, спрямованої на користь людей з інвалідністю, та необхідністю здійснення позитивних дій. Це розмежування підкреслює баланс, необхідний для того, щоб орієнтуватися між забезпеченням справедливого ставлення та здійсненням цільових заходів, спрямованих на подолання системної нерівності, з якою стикаються люди з інвалідністю.

У контексті забезпечення рівності прав осіб з інвалідністю та забезпечення їх правового статусу, вважаємо за доцільне проаналізувати включення позитивних заходів у міжнародних нормативно-правових документах.

Так, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права осіб з інвалідністю від 2006 року є знаковим договором, який чітко визнає права осіб з інвалідністю та окреслює зобов'язання держав-учасниць щодо заохочення, захисту та забезпечення цих прав. Стаття 5 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю підкреслює принцип рівності перед законом і необхідність заборонити всі форми дискримінації щодо осіб з інвалідністю. Вона визнає, що люди з інвалідністю часто стикаються з множинними та перехресними формами дискримінації за ознаками інвалідності, статі, віку, етнічної приналежності та іншими факторами. Для вирішення цієї проблеми стаття 5 закликає держави-учасниці вжити заходів позитивної дискримінації для забезпечення

повного та рівного здійснення особами з інвалідністю всіх прав людини та основних свобод. Загалом, позитивні дії відповідно до Конвенції про права осіб з інвалідністю підкреслюють проактивні заходи, які держави-учасниці повинні вживати для просування прав та інтеграції осіб з інвалідністю [21].

Окрім того, Конвенція Міжнародної організації праці № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю є ключовим міжнародним інструментом, спрямованим на сприяння професійній реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю. Позитивні дії відповідно до Конвенції № 159 охоплюють декілька ключових положень: державам-учасницям рекомендується вживати заходів позитивної дискримінації, включаючи квоти та стимули, з метою сприяння зайнятості осіб з інвалідністю; підкреслюється важливість програм професійної реабілітації, які забезпечують людей з інвалідністю навичками, навчанням і підтримкою, необхідними для того, щоб вони могли вийти на ринок праці та залишатися на ньому; підкреслюється концепція «розумного пристосування», яка вимагає від роботодавців вносити корективи в робоче середовище або посадові обов'язки, щоб пристосувати їх до потреб працівників з інвалідністю [22].

Стандартні правила Організації Об'єднаних Націй щодо забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю прийняті Генеральною Асамблеєю ООН у 1993 році надають керівні принципи для сприяння повній участі та інтеграції людей з інвалідністю в усі аспекти життя та прямо передбачають можливість застосування позитивних заходів. Позитивні дії відповідно до Правил охоплюють наступні: необхідність прийняття та дотримання державами законодавства, яке забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності та заохочує права людей з інвалідністю; впровадження політики та програм інклюзивної освіти, які враховують різноманітні навчальні потреби учнів з інвалідністю; підкреслюють важливість сприяння зайнятості та розширенню економічних можливостей людей з інвалідністю [61].

Також, хоча Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року не є юридично обов'язковими, вони забезпечують глобальну основу для зусиль у забезпеченні рівності, в тому числі пов'язаних з інтеграцією людей з інвалідністю. Цілі закликають до прийняття інклюзивних політик і програм, спрямованих на задоволення

конкретних потреб і пріоритетів людей з інвалідністю, а також підкреслюють важливість партнерства та співпраці між урядами, громадянським суспільством, приватним сектором і самими людьми з інвалідністю для просування інтеграції людей з інвалідністю та досягнення цілей сталого розвитку [62].

Окрему увагу варто приділити Стратегії Союзу рівності щодо прав людей з інвалідністю на 2021-2030 роки, яка окреслює всеосяжні рамки для просування прав, інтеграції та розширення можливостей людей з інвалідністю в Європейському Союзі. Стратегія передбачає використання позитивних заходів як одного з інструментів для сприяння рівності, доступності та соціальної інтеграції людей з інвалідністю. Стратегія вказує на важливість прийняття політики позитивних дій, таких як системи квот, пільгове ставлення при працевлаштуванні та цільове фінансування ініціатив з забезпечення доступності, для створення рівних можливостей для людей з інвалідністю. Крім того, Стратегія підкреслює важливість інтеграції питань інвалідності в усі сфери та сектори політики. Це передбачає включення аспектів інвалідності в законодавство, політику і програми фінансування ЄС, щоб забезпечити систематичне задоволення потреб і прав людей з інвалідністю [68].

Основним фактором, що визначає необхідність впровадження позитивних заходів стосовно осіб з інвалідністю є історична дискримінація. Історична дискримінація людей з інвалідністю охоплює століття і проявляється в різних формах. Протягом всієї історії ставлення суспільства до людей з інвалідністю часто характеризувалося страхом, стигматизацією та хибними уявленнями, що призводило до сегрегації, інституалізації та жорстокого поводження з людьми з інвалідністю. У давніх цивілізаціях, таких як Стародавня Греція та Рим, інвалідність часто розглядалася через призму божественного покарання або моральної неспроможності, що призводило до соціального відсторонення та виключення з основної маси суспільства. Так само в середньовічній Європі людей з інвалідністю часто маргіналізували та вважали тягарем або об'єктом жалю, що призводило до їхнього ув'язнення в притулках та інших установах. У 19-му та на початку 20-го століть зростання індустріалізації та поява євгенічних рухів ще більше посилили дискримінацію людей з інвалідністю. Євгенічні теорії просуvalи ідею «селективного

розведення» для усунення небажаних рис, включаючи інвалідність, що призвело до прийняття законів про примусову стерилізацію, інституціоналізацію та навіть евтаназію осіб з інвалідністю.

Історична дискримінація мала значні наслідки для людей з інвалідністю, що призвело до обмежених можливостей для освіти, працевлаштування та інших аспектах. Подолання історичної дискримінації людей з інвалідністю вимагає комплексного та сталого підходу, який окрім іншого має включати застосування позитивних заходів.

Окрім того, стигматизація та дискримінація являються ще одним фактором, з яким стикаються особи з інвалідністю. Стигматизація та дискримінація людей з інвалідністю є укоріненими суспільними упередженнями, які глибоко впливають на їхнє життя. Стигма стосується негативних стереотипів і ставлення, пов'язаних з інвалідністю, тоді як дискримінація передбачає несправедливе ставлення, засноване на цих уявленнях. Люди з інвалідністю часто стикаються з соціальною ізоляцією, обмеженими перспективами працевлаштування, освітніми бар'єрами, нерівністю у сфері охорони здоров'я та правовими перешкодами через упередження та дискримінаційні практики. Впровадження політики позитивної дискримінації може стати необхідним інструментом для подолання соціальної стигми та дискримінації. Різноманітні форми позитивних заходів мають потенціал ефективно вирішувати ці проблеми та сприяти досягненню реальної рівності для осіб з інвалідністю.

Насамкінець, вплив війни на збільшення кількості людей з інвалідністю підкреслює гостру потребу в системних рішеннях і заходах позитивної дискримінації, спрямованих на задоволення їхніх унікальних потреб і сприяння їхній повній інтеграції в постконфліктне суспільство. Системні рішення мають бути багатогранними, спрямованими не лише на задоволення нагальних потреб людей з інвалідністю у сфері охорони здоров'я, але й на подолання ширших соціальних, економічних і політичних бар'єрів, які перешкоджають їхній повноцінній участі та інтеграції. Надаючи пріоритет доступності, реабілітації, працевлаштуванню та соціальній інтеграції, суспільства можуть гарантувати, що люди з інвалідністю не залишаться осторонь після закінчення бойових дій, а навпаки, отримають можливість відновити своє життя і зробити внесок у процес відновлення та відбудови.

Позитивна дискримінація являється важливим інструментом для компенсації історичних нерівностей та формування більш інклюзивного суспільства. Однак, для забезпечення її ефективності та легітимності необхідно, щоб вона функціонувала в рамках чітко визначених юридичних рамок і дотримувалася відповідних принципів. Законодавцю слід розробити стабільні правові основи, які визначатимуть обсяг, критерії та тривалість позитивних заходів, забезпечуючи прозорість, підзвітність та справедливість у їхньому застосуванні. У зв'язку з цим, пропонуємо розглянути принципи, на основі яких має здійснюватися політика позитивної дискримінації стосовно осіб з інвалідністю.

1. Принцип розумного пристосування передбачає внесення коректив або змін у політику, практику, середовище або процедури для задоволення конкретних потреб людей з інвалідністю, не створюючи при цьому надмірних труднощів для інших категорій осіб. Принцип розумного пристосування передбачений в міжнародних нормативно-правових актах та зобов'язує держави застосовувати його під час запровадження політики позитивної дискримінації.

Прикладами позитивних дій в рамках цього принципу можуть бути наступні: надання спеціалізованого обладнання та допоміжних технологій, що дозволяють особам з інвалідністю ефективно виконувати завдання; забезпечення доступності інформації та комунікаційних матеріалів для людей з інвалідністю; внесення розумних коректив у навчальні заклади, щоб пристосувати їх до навчальних потреб учнів з інвалідністю; модифікація робочих завдань, обладнання або робочого середовища для пристосування до конкретних потреб працівників з інвалідністю.

2. Принцип інтерсекціональності вказує, що позитивні дії повинні визнавати та вирішувати перехресні форми дискримінації та несприятливого становища, з якими стикаються люди з інвалідністю на основі таких додаткових факторів, як стать, раса, етнічна приналежність, вік, сексуальна орієнтація та соціально-економічне становище. У контексті позитивних дій щодо осіб з інвалідністю інтерсекціональність підкреслює необхідність подолання унікальних та перехресних бар'єрів, з якими стикаються особи, що належать до маргіналізованих або неблагополучних груп.

Прикладами таких позитивних заходів являються: розробка та впровадження програм рівності у працевлаштуванні, які надають пріоритет найму, утриманню та просуванню по службі; проведення тренінгів та освітніх програм для підвищення обізнаності про перехресний характер дискримінації та привілеїв і їхній вплив на людей з інвалідністю; забезпечення доступності та культурної компетентності медичних послуг і закладів для задоволення різноманітних потреб людей з інвалідністю різного походження.

3. Принцип сталості передбачає, що позитивні дії мають бути сталими і спрямованими на досягнення довгострокового впливу шляхом усунення першопричин дискримінації та сприяння системним змінам. Цей принцип визнає, що задоволення потреб і прав людей з інвалідністю вимагає не просто тимчасових рішень, а комплексних стратегій, які сприяють системним змінам, соціальній інтеграції та рівним можливостям у довгостроковій перспективі.

Такі позитивні заходи можуть включати: усунення структурних бар'єрів, боротьбу з соціальними нормами та ставленням, а також просування системних реформ, які сприяють створенню більш інклюзивного та доступного суспільства; інвестиції в освітні та навчальні програми, зміцнення систем підтримки та мереж, а також сприяння партнерству та співпраці, які посилюють колективні дії й адвокацію; встановлення чітких орієнтирів і показників, проведення регулярних аналізів і оцінок, а також залучення зацікавлених сторін до прозорих і партисипативних процесів аналізу та зворотного зв'язку.

4. Принцип гнучкості підкреслює важливість адаптації стратегій, політики та заходів до різноманітних потреб та уподобань щодо осіб з інвалідністю. Цей принцип підкреслює необхідність того, щоб позитивні дії були чутливими, адаптивними та залежними від конкретних контекстів, що дозволяє впроваджувати інновації, експериментувати та пристосовувати їх до змінних потреб та реалій людей з інвалідністю. Замість того, щоб застосовувати універсальний підхід, гнучкі позитивні дії визнають різноманітність спільноти людей з інвалідністю і прагнуть забезпечити персоналізовану підтримку та пристосування, які відображають унікальні обставини та індивідуальність кожної людини.

Такі позитивні заходи можуть включати: пілотування інноваційних рішень, тестування нових моделей надання послуг і використання нових технологій для підвищення доступності, інклюзії та розширення прав і можливостей людей з інвалідністю; перегляд та коригування політик, практик і програм на основі постійного моніторингу, оцінки та механізмів зворотного зв'язку для забезпечення їхньої актуальності, ефективності та сталості.

Правовий статус осіб з інвалідністю в Україні регулюється Законами України «Про основи соціальної захищеності інвалідів України», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про соціальні послуги» та низкою міжнародних нормативно правових-актів.

Окремо варто зазначити прийняття Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року яка спрямована на ідентифікацію основних бар'єрів та розробку шляхів їх вирішення або зменшення. Стратегія орієнтована на забезпечення доступності та рівності у всіх сферах життя, включаючи освіту, здоров'я, транспорт, інфраструктуру та інші аспекти. Вона також включає в себе широкий спектр заходів, які охоплюють законодавчі, організаційні та інфраструктурні аспекти з метою забезпечення повного інклюзивного відношення до всіх громадян, незалежно від їхніх фізичних можливостей чи обмежень [56].

Хоча Національна стратегія визначає різноманітні шляхи досягнення безбар'єрності для всіх громадян, вона прямо не вказує на можливість застосування позитивних заходів та не згадує їх наявність в контексті стратегічних заходів. Відсутність вказівок про використання таких заходів може створити прогалину в реалізації стратегії та призвести до недооцінки їх потенціалу в покращенні доступності та рівності для всіх громадян.

Позитивна дискримінація, виражена у формі квоти на працевлаштування для осіб з інвалідністю, є широко вживаним механізмом, спрямованим на забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості. Українське законодавство, згідно зі статтею 19 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», встановлює норму в розмірі 4 відсотків від середньооблікової чисельності працівників у компаніях для осіб з інвалідністю. Незважаючи на відповідність цього

положення міжнародним стандартам та його потенційну ефективність у забезпеченні рівних можливостей, варто відзначити деякі недоліки практичного застосування квоти.

По-перше, квота, хоч і фіксована у законодавстві, на практиці часто не виконується на відповідному рівні. Наприклад, відсутність встановлення відповідної заробітної плати у компанії часто стимулює маніпуляції. Особи з інвалідністю можуть бути прийняті на «фіктивні» або мінімально оплачувані робочі місця лише для виконання квоти, не забезпечуючи їм реальної рівності.

По-друге, відповідальність за порушення квоти зазвичай обмежується адміністративними санкціями, які не завжди є дієвими. Порушуючи квоту, зобов'язані сплатити адміністративно-господарські санкції за кожне робоче місце, призначене для особи з інвалідністю, але не зайняте нею. Проте на практиці відповідальність не завжди виконується, і роботодавцям часто простіше сплатити штраф, ніж забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю, що призводить до ще більшої маргіналізації.

По-третє, недостатня поінформованість роботодавців про цільове значення таких норм призводить до стигматизації та несприятливого ставлення стосовно осіб з інвалідністю, замість сприяння їх інтеграції та реальній рівності.

У зв'язку з цим, ми пропонуємо внести зміни до ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» у питанні квот та передбачити наступні положення.

1. Передбачити відповідальність за порушення квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю у разі одноразового порушення, та у більшому розмірі у разі повторно порушення за відповідний або наступний звітний період.

Запровадження більш суттєвих штрафів за недотримання квот для працевлаштування осіб з інвалідністю може слугувати потужним стимулом для роботодавців приділяти першочергову увагу найму та утриманню осіб з інвалідністю. Штраф за одноразове порушення має бути достатньо значним, щоб перешкоджати недотриманню квоти, тоді як більший штраф за повторне порушення підкреслює важливість постійного дотримання квоти. Запропонований розмір штрафу може стати

ефективним стримуючим фактором та водночас буде пропорційними розміру та ресурсам компанії. Це не лише забезпечить більшу підзвітність, але й сприятиме працевлаштуванню людей з інвалідністю, створюючи більш інклюзивну робочу силу.

2. Забезпечити обов'язковий моніторинг зі сторони Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю щодо дотримання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю, що має здійснюватися на постійній основі щоквартально.

Запровадження обов'язкового моніторингу має вирішальне значення для забезпечення підзвітності та прозорості у застосуванні системи квот. Щоквартальний моніторинг дозволяє регулярно оцінювати дотримання квот, виявляти проблеми на ранніх стадіях та оперативно вживати заходів впливу. Такий проактивний підхід допомагає підтримувати цілісність та ефективність системи квотування, гарантуючи, що роботодавці виконують свої зобов'язання щодо забезпечення рівних можливостей працевлаштування для осіб з інвалідністю.

3. Запровадити відповідну посаду або призначити уповноважених представників з питань інвалідності для підтримки найму, інтеграції та працевлаштування працівників з інвалідністю.

Створення посади або призначення уповноважених представників з питань інвалідності в організаціях має важливе значення для підтримки найму, інтеграції та працевлаштування працівників з інвалідністю. Ці представники можуть виступати в ролі захисників людей з інвалідністю, підтримуючи зв'язок між керівництвом, працівниками та відповідними зацікавленими сторонами з метою усунення бар'єрів доступності, забезпечення розумного пристосування та сприяння створенню сприятливого робочого середовища. Їхня присутність гарантуватиме, що потреби та проблеми працівників з інвалідністю будуть належним чином враховані, що сприятиме створенню сприятливої та інклюзивної культури на робочому місці.

Необхідність внесення змін до законодавства щодо квотування робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні зумовлена потребою виправити існуючі диспропорції, сприяти інклюзивності та захистити права людей з інвалідністю. Запроваджуючи суворіші покарання за недотримання квот, а також постійний моніторинг та призначаючи відповідальних за зв'язки з людьми з інвалідністю,

законодавчі зміни спрямовані на зміцнення механізмів правозастосування та посилення відповідальності за дотримання квот на працевлаштування людей з інвалідністю. Такі зміни у законодавстві сприятимуть дотриманню рівності людей з інвалідністю, допомагаючи їхній повній участі та залученню до трудової діяльності, тим самим сприяючи розвитку суспільства, в якому люди з будь-якими здібностями можуть робити значущий внесок і користуватися рівними можливостями для особистого та професійного розвитку.

За результатами проведеного дослідження варто вказати, що політика позитивної дискримінації виступає як один із ключових механізмів розв'язання проблем нерівності, з якими стикаються особи з інвалідністю.

Аналіз факторів, що обґрунтовують необхідність впровадження позитивних заходів для цієї категорії громадян, підтверджує, що історична дискримінація, стигматизація та сучасний стан війни є ключовими факторами, що призводять до нерівності та дискримінації відносно осіб з інвалідністю.

Незважаючи на те, що позитивна дискримінація є необхідним елементом забезпечення рівності, важливо, щоб вона дотримувалася норм закону та ґрунтувалася на відповідних принципах. Ці принципи включають розумне пристосування, інтерсекціональність, сталість та гнучкість.

В цьому контексті ми вважаємо, що законодавство має бути адаптоване до реальних потреб осіб з інвалідністю та уникати можливості маніпуляцій у цій сфері. Саме тому в рамках підрозділу запропоновано внесення змін до чинного ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» з тим щоб позитивні заходи реалізовувались на практиці та сприяли досягненню реальної рівності.

Висновки до Розділу 3

1. Позитивні заходи щодо окремих груп здійснюються з урахуванням положень міжнародних нормативно-правових актів. Найбільш важливими серед них є Цілі сталого розвитку до 2030 року, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»,

Пекінська декларація та Платформа дій, Керівні принципи стосовно внутрішнього переміщення осіб, Конвенція Африканського Союзу (Кампальська конвенція), Рамкова програма Міжвідомчого постійного комітету щодо довгострокових рішень для ВПО, Декларація ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин, Європейська хартія регіональних мов або мов меншин, Рамкова стратегія ЄС щодо національних стратегій інтеграції ромів, Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, Конвенція Міжнародної організації праці № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю та Стандартні правила ООН щодо забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю.

Позитивна дискримінація як метод забезпечення принципу рівності має два виміри: правотворчий та правозастосовний. Її реалізація відбувається у взаємодії з основоположними принципами права (принципи справедливості, свободи, верховенства права, пропорційності, правової визначеності та добросовісності) та спеціальними принципами антидискримінаційного законодавства (принципи фактичної рівності, взаємопов'язаності, комплексності, моніторингу та оцінки, гендерної нейтральності, розумного пристосування, інтерсекціональності, сталості, гнучкості, взаємності, запобігання реверсній дискримінації, недопущення стигматизації, цільового підходу, тимчасовості, пропорційності, інклюзивності, чутливості до конфлікту, сталості).

2. На сьогодні політика в сфері позитивної дискримінації втілюється на підставі наступних джерел внутрішнього права: Стратегія державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023–2025 роках, Стратегія сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки.

3. Для реалізації гендерного паритету доцільно запровадити зміни до законодавства шляхом запровадження квот у приватному секторі, зокрема, у правліннях компаній, топ-менеджменті та на керівних посадах, що сприятиме

рівному представництву та розширенню можливостей жінок на посадах, пов'язаних з прийняттям рішень.

Ще одним ефективним засобом досягнення цілей гендерного паритету є створення інституту Омбудсмана з питань рівності для комплексного впровадження політики позитивних дій та рівності. Ця інституція відіграватиме ключову роль в адвокації гендерної рівності, моніторингу дотримання заходів позитивної дискримінації та реагуванні на випадки дискримінації, тим самим сприяючи прогресу в сфері гендерного паритету.

4. Покращення становища внутрішньо переміщених осіб вимагає врахування тих викликів, які постають перед цією групою населення.

Податкові пільги для приватного сектору створюють умови, коли приватні підприємства будуть зацікавлені у працевлаштуванні ВПО, полегшуючи при цьому фінансові зобов'язання держави та сприяючи соціальній згуртованості. Таке соціальне співробітництво дозволить проблеми, пов'язані переміщенням значної кількості населення України.

Система квот в органах державної та місцевої влади матиме значний вплив - створюючи правові рамки, надаючи пріоритет цільовому набору, забезпечуючи навчання та підтримку, а також підтримуючи прозорість, уряди можуть ефективно впроваджувати квоти та підвищувати добробут і самодостатність внутрішньо переміщених осіб.

5. Надання двомовних послуг державними органами в місцях компактного проживання національних меншин сприятиме вирівнюванню прав цих груп та забезпечить їм повноцінний доступ до необхідних послуг. Такі законодавчі зміни спрямовані на зміцнення соціальної справедливості та рівності, а також позитивно впливатимуть глибшому інтегруванню різних культур і національних меншин у суспільство.

6. Дієвим механізмом позитивних заходів, які сприятимуть рівності та інклюзії для осіб з інвалідністю можуть слугувати зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», які передбачають: відповідальність за порушення квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю у разі

одноразового порушення, та у більшому розмірі у разі повторно порушення за відповідний або наступний звітний період; обов'язковий моніторинг зі сторони Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю щодо дотримання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю, що має здійснюватися на постійній основі щоквартально; запровадження відповідної посади або призначення уповноважених представників з питань інвалідності для підтримки найму, інтеграції та працевлаштування працівників з інвалідністю.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягає у розкритті місця позитивної дискримінації в механізмі забезпечення принципу рівності. У результаті сформульовано висновки та законодавчі пропозиції щодо удосконалення політики позитивної дискримінації в Україні.

З тих висновків, які зроблені в дисертації, найбільш важливими є такі.

1. Принцип рівності слід інтерпретувати в розрізі рівності можливостей для реалізації та розвитку кожного індивіда, рівності всіх суб'єктів перед законом і державою. При цьому важливе значення набувають формальний і матеріальний аспекти принципу рівності, а також співвідношення принципу рівності з такими основоположними принципами права як принцип справедливості, свободи, верховенства права, правової визначеності, пропорційності та добросовісності.

В процесі здійснення політики позитивної дискримінації слід враховувати, з однієї сторони, неможливість існування абсолютної рівності, а з іншої - обов'язок держави не допускати у суспільстві протиприродну, створену людиною нерівність, та появу привілейованих груп в суспільстві. Таким чином принцип рівності спрямований на надання та гарантію рівних прав і свобод усім індивідам, а також передбачає систему рівних можливостей для суб'єктів громадянського суспільства. Існує тісний взаємозв'язок між ідеєю рівності та справедливим розподілом можливостей і ресурсів. Позитивна дискримінація тут слугує інструментом (засобом) в механізмі забезпечення принципу рівності, який допомагає тим групам в суспільстві, які перебували чи перебувають в необґрунтовано гіршому становищі у порівнянні з іншими.

Сформульовано визначення механізму забезпечення принципу рівності як системи правових, організаційних та економічних заходів, необхідних для втілення у суспільних відносинах реальної рівності можливостей.

Історичні події та прийняття антидискримінаційного законодавства відігравали ключову роль у створенні фундаменту для запровадження позитивних дій та розробки

шляхів їх ефективної реалізації. Так, історичний контекст створював важливі стимули для стратегій забезпечення рівних прав та можливостей для всіх індивідів.

2. Позитивна дискримінація є гнучкою системою взаємопов'язаних та взаємообумовлених дій, які передбачають використання спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності шляхом підтримки соціальних груп, які зазнавали чи зазнають укоріненої дискримінації, з метою отримання однакових прав та доступу до можливостей у порівнянні з іншими спільнотами. Такий підхід виходить за рамки попередніх інтерпретацій, оскільки включає цілісну перспективу, що охоплює як історичні прецеденти, так і сучасні виклики, а також слугує підґрунтям для розуміння та впровадження позитивної дискримінації.

При встановленні співвідношення між поняттями «позитивна дискримінація», «позитивні дії», «позитивні заходи» та «тимчасові спеціальні заходи» слід виходити з того, що вони мають однакове значення та передбачають використання спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності. Їх метою є підтримка тих суспільних спільнот, які в минулому мали або нині мають досвід регулярної дискримінації.

3. Позитивні дії широко розповсюджені, діють у різних умовах, протидіють широкому спектру проблем та впроваджуються в різних сферах з метою досягнення рівності. При цьому недоцільно називати позитивну дискримінацію ідеальним інструментом для забезпечення рівності, проте цей інструмент може забезпечувати відносно швидке досягнення поставлених цілей. В зв'язку з цим він може розглядатися як адекватний за умови прагнення законодавця до збалансованого гендерного, расового, статевого, громадянського представництва.

В той же час важливим є існування чіткої та регламентованої стратегії впровадження та втілення позитивної дискримінації. Правові норми мають вибудовувати належні бар'єри, які б не давали підґрунтя для створення нових дискримінованих груп і зловживання зі сторони держави та соціальних груп, які в минулому перебували у несприятливому становищі.

Доцільно виділяти наступні підходи до концептуального розуміння інституційних категорій позитивної дискримінації: викорінення дискримінації,

преференційний режим, інформаційні програми, цілеспрямована політика, перевизначення заслуг, фокус, вміння та підтримка. Виокремлення названих підходів дозволяє законодавцю розробити індивідуальні стратегії, які відповідають конкретному соціально-політичному середовищу та загальним цілям забезпечення рівності.

4. Аналіз законодавства України дозволяє зробити висновок, що рух України в напрямку забезпечення рівності та захисту від дискримінації в усіх сферах суспільного життя має позитивні зрушення, включаючи прийняття рамкового закону, що забороняє дискримінацію за всіма ознаками. Загалом він відповідає базовим стандартам, встановленим Директивами ЄС з питань рівності та впровадження окремих категорій позитивних дій (у відповідних нормативно-правових актах стосовно окремих категорій громадян).

Поруч з цим, на сьогодні зберігаються проблеми нормативного закріплення та реалізації політики позитивної дискримінації в Україні, а саме: відсутність правової визначеності та послідовності (визначення і підстави для дискримінації повинні бути єдині у всіх законах); недостатня повнота антидискримінаційного законодавства, насамперед в галузі запобігання дискримінації та прийняття позитивних заходів; відсутність ефективних механізмів покарання порушників і виправлення прав жертв; неефективна реалізація антидискримінаційної політики та планів дій; нездатність держави проводити належний аналіз потреб відповідних груп для оперативного реагування та внесення змін в чинне законодавство.

Незважаючи на законодавчу базу, практична реалізація позитивних дій залишається загальною і тимчасовою, з обмеженими рекомендаціями щодо її застосування та прогалинами в сфері відповідальності за порушення відповідного законодавства. Ще однією проблемою є недостатній рівень моніторингу цих законів. Розбіжності між законодавчими намірами та їх реалізацією підкреслюють потребу в більш чітких правових визначеннях, більш комплексній антидискримінаційній політиці, ефективних механізмах правозастосування та потужних ініціативах з підвищення обізнаності громадськості щодо необхідності впровадження та реалізації позитивних заходів.

Доведено, що постійний розвиток законів і стратегій у поєднанні з ефективною імплементацією та моніторингом має важливе значення для досягнення реальної рівності в українському суспільстві з урахуванням використання позитивних дій, як методу її забезпечення.

5. Проведено детальний порівняльно-правовий аналіз законодавства країн континентальної Європи, а саме Фінляндії, Франції, Німеччини, Австрії, Мальти, Польщі, Кіпру, Швеції, Греції, Бельгії, Угорщини, Іспанії, Італії, Норвегії та Португалії на предмет наявності та практики реалізації політики позитивної дискримінації.

Виокремлено загальноєвропейські тенденції впровадження позитивних заходів, а саме:

- законодавство ЄС допускає, але не зобов'язує до використання відповідних категорій позитивних заходів;
- національні закони кожної країни зазвичай допускають більш широке застосування позитивних заходів для підтримки осіб з інвалідністю, ніж для будь-якої іншої категорії осіб, які перебувають у несприятливому положенні;
- використання «сильних» форм позитивних дій, в тому числі преференційного режиму (квотування), переважно застосовується у сфері забезпечення гендерної рівності.

Досвід ЄС у застосуванні позитивних заходів свідчить, що вони є політичним інструментом для розв'язання питань, пов'язаних з соціальною дискримінацією, а позитивна дискримінація постає ключовою стратегією боротьби з соціальною нерівністю у більшості країн світу. Такий підхід охоплює конкретні заходи, спрямовані на допомогу дискримінованим групам у подоланні системних бар'єрів, що унеможливають їх участь в житті суспільства.

6. При аналізі застосування політики позитивних заходів у США, Канаді, Великій Британії, Північній Ірландії, Південній Африці, Індії та Латинській Америці (Бразилії, Еквадорі, Колумбії) привертають увагу історичні, юридичні та соціальні аспекти цих практик. При цьому наявні відмінності у підходах та викликах,

пов'язаних з позитивними діями в різних країнах, що підтверджує неможливість існування універсальної формули для їх застосування.

З огляду на сказане, застосування позитивних дій потребує постійного аналізу, критичного огляду та адаптації підходів до їх використання з урахуванням конкретного соціального контексту.

7. Проаналізовано базові Стратегії, які стосуються питань забезпечення рівності та містять положення щодо позитивних заходів, що дозволило встановити наступні недоліки та прогалини:

- у Національній стратегії у сфері прав людини не передбачені відповідні фінансові ресурси для її впровадження Стратегії. Це ускладнює виконання завдань, призводить до залежності від донорських організацій та не дає змоги досягнути передбачених Стратегією результатів;

- у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року позитивні дії та необхідність їх впровадження розглядаються як інтегральна частина стратегії забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, проте не зазначений механізм їх імплементації та подальшої реалізації;

- у Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року передбачено здійснення конкретних заходів, спрямованих на покращення становища ВПО, проте стратегія прямо не передбачає застосування позитивних заходів, не охоплює усіх актуальних проблем ВПО та не вказує на їх вирішення найближчим часом;

- у Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року вказано на задоволення конкретних потреб та вирішенні проблем, з якими стикається ромське населення, визнаючи історичну несправедливість і нерівність. Втім існує обґрунтоване занепокоєння щодо виключення інших національних меншин з цієї частини нормативної бази. Видається нелогічним, що законодавство України зосереджується виключно на ромському населенні (подібна Стратегія наявна лише

щодо цієї національної меншини), не поширюючи аналогічні стратегії на права та проблеми інших національних меншин у країні.

8. Запропоновано запровадити зміни до законодавства задля реалізації гендерного паритету шляхом запровадження квот у приватному секторі, зокрема, у правліннях компаній, топ-менеджменті та на керівних посадах, що сприятиме рівному представництву та розширенню можливостей жінок на посадах, пов'язаних з прийняттям рішень. Ще одним ефективним засобом для досягнення цілей гендерного паритету визначено створення інституту Омбудсмана з питань рівності для комплексного впровадження політики позитивних дій та рівності. Ця інституція може відіграти ключову роль в адвокації гендерної рівності, моніторингу дотримання заходів позитивної дискримінації та реагуванні на випадки дискримінації, тим самим сприяючи прогресу в сфері гендерного паритету.

9. Виокремлено комплекс основних проблемних правових аспектів у забезпеченні прав внутрішньо переміщених осіб в контексті запровадження позитивних заходів (на національному та міжнародному рівнях). Позитивні заходи стосовно ВПО повинні ґрунтуватися на ключових принципах, включаючи тимчасовість, пропорційність, інклюзивність, чутливість до конфлікту, сталість та залучення громад.

Чинна правова база має бути адаптована до наявного досвіду цієї категорії населення та потребує таких змін:

- введення податкових пільг для приватного сектору з метою зацікавленості приватних підприємств будуть у працевлаштуванні ВПО. Це полегшить фінансові зобов'язання держави та сприятиме соціальній згуртованості;
- запровадження системи квот в органах державної та місцевої влади для прискорення процесу адаптації ВПО в нових умовах.

Законодавче обмеження позитивних заходів має здійснюватися з дотриманням принципу пропорційності та таких спеціальних принципів як принцип взаємності, запобігання реверсній дискримінації, недопущення стигматизації та цільового підходу.

10. Проаналізовано правовий статус національних меншин на практиці та в нормативно-правових актах міжнародного та національного рівнів. Підтверджено необхідність запровадження позитивних заходів стосовно національних меншин, що обумовлено історичними нерівностями та системними дискримінаційними практиками з якими стикалися меншини у різних соціальних сферах протягом тривалого періоду часу.

Визначено, що законодавство України має бути адаптоване під реальні проблеми національних меншин, враховуючи практику зарубіжних країн в цьому контексті та запити представників меншин в середині країни.

Запропоновано впровадження змін до чинного законодавства України, шляхом надання двомовних послуг органами державної влади сприятиме вирівнюванню фактичного становища національних меншин та забезпечуватиме їм повноцінний доступ до необхідних послуг. Цей крок спрямований на зміцнення соціальної справедливості та рівності, а також дозволяє глибше інтегрувати національні меншини в українське суспільство.

11. Зазначено, що політика позитивної дискримінації виступає як один із ключових механізмів розв'язання проблем нерівності, з якими стикаються особи з інвалідністю. Проаналізовано фактори, що обґрунтовують необхідність впровадження позитивних заходів для цієї категорії громадян, підтверджує, що історична дискримінація, стигматизація та сучасний стан війни є ключовими факторами, що призводять до нерівності та дискримінації відносно осіб з інвалідністю.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», які передбачать: відповідальність за порушення квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю у разі одноразового порушення, та у більшому розмірі у разі повторно порушення за відповідний або наступний звітний період; обов'язковий моніторинг зі сторони Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю щодо дотримання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю, що має здійснюватися на постійній основі щоквартально; запровадження відповідної посади або призначення уповноважених представників з

питань інвалідності для підтримки найму, інтеграції та працевлаштування працівників з інвалідністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург: Вид. дім Європ. Союзу, 2010. 196 с.
2. Більше жінок в органах, які приймають рішення в економічній і соціальній сферах : Резолюція від 23.06.2011 р. № 1825 (2011).
3. Бондарь Н. Гражданин и публичная власть: Конституционное обеспечение прав и свобод в местном самоуправлении: Учебное пособие. Москва : Городец, 2004. 352 с.
4. Васильченко О. Принцип рівності прав і свобод людини і громадянина в конституційному праві України: доктринальні та прикладні аспекти. Київ : Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2015. 467 с.
5. Виборчий кодекс України : Закон від 19.12.2019 р. № 396-IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. 14 лют.
6. Відпустка по догляду за дитиною як спосіб сприяння гендерній рівності : Резолюція від 31.05.2013 р. № 1939 (2013).
7. Внутрішньо переміщені особи. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html> (дата звернення: 09.10.2023).
8. Декларація Організації Об'єднаних Націй про права корінних народів : Резолюція, Декларація від 13.09.2007 р. № 61/295.
9. Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин : Декларація від 18.12.1992 р.
10. Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» : Постанова Каб. Міністрів України від 31.01.2007 р. № 70 : станом на 9 черв. 2023 р.
11. Джери Д. Большой толковый социологический словарь. Москва : ВЕЧЕ-АСТ, 1999. 544 с.
12. Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ : Міжнар. док. від 29.06.1990 р.
13. Європейська хартія регіональних мов або мов меншин : Хартія від 05.11.1992 р.
14. Жінки та економічна і фінансова криза : Резолюція від 28.04.2010 р. № 1719 (2010).

15. Исаева Е. А. Антидискриминационное законодательство: этапы становление и современные тенденции развития. Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. 2013. № 3. С. 82–85.
16. Індекс глобальної гендерної нерівності: Звіт за 2016 рік. Світ. Екон. Форум, 2017. 112 с.
17. Каменкова Л. Э., Мурашко Л. О. Позитивная дискриминация: понятие, содержание, эволюция. Журнал Международного права и международных отношений. 2006. № 2. С. 3–10.
18. Керівні принципи ООН з питань внутрішнього переміщення всередині країни : Кер. принципи від 17.04.1998 р. № E/CN.4/1998/53/Add/2 F.
19. Козюбра М. Загальна теорія права: Підручник. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.
20. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 р. : станом на 6 жовт. 1999 р.
21. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 13.12.2006 р. : станом на 19 черв. 2023 р.
22. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 20.06.1983 р. № 159 : станом на 6 берез. 2003 р.
23. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р.
24. Марценюк Т. Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах 2015 року?. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2015. С. 1–16.
25. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дисертація кандидата юридичних наук. Москва, 2006. 212 с.
26. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 р. : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 18.02.2023).
27. Николаев Б. В. Правовое противодействие расовой дискриминации в системе образования в США. Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. 2012. № 28. С. 138–142.

28. Омельченко Т. В. Становлення та розвиток міжнародно - правових стандартів щодо захисту прав жінок та забезпечення гендерної рівності. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університет імені Г.С. Сковороди «ПРАВО». 2011. № 17. С. 82–89.
29. Орзих М. Конституционная свобода и равенство людей. Юридический вестник. 1998. № 2. С. 48.
30. Особам з інвалідністю. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/invalidnist.html>.
31. Паладієва Я. В. Досвід законодавчого закріплення та застосування позитивних заходів у Сполученому королівстві Великої Британії і Північної Ірландії. Актуальні питання юриспруденції: виклики сучасності : Матеріали науково-практ. конф., м. Чернівці, 12–13 трав. 2023 р. Одеса, 2023. С. 6–10.
32. Паладієва Я. В. Основні підходи до визначення поняття позитивної дискримінації. Право і суспільство. 2022. № 3. С. 9–14.
33. Паладієва Я. В. Особливості імплементації та нормативного регулювання позитивних дій у Сполученому королівстві Великої Британії. Концептуальні напрями розвитку наукових знань: Матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 6–7 лют. 2021 р. Київ, 2021. С. 54–55.
34. Паладієва Я. В. Позитивні заходи в конституційному праві: видова характеристика. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : Матеріали науково-практ. конф., м. Київ, 18 трав. 2023 р. Київ, 2023. С. 179–183.
35. Паладієва Я. В. Практика законодавчого закріплення та впровадження позитивної дискримінації в Європейських країнах. *Ампаро*. 2022. № 4. С. 20–26.
36. Паладієва Я. В. Практика застосування позитивних заходів зарубіжними країнами. Модернізація правової системи держави: перспективи та пріоритети: Матеріали науково-практ. конф., м. Одеса, 2–3 квіт. 2021 р. Херсон, 2021. С. 10–13.
37. Паладієва Я. В. Становлення інституту позитивної дискримінації: історичні передумови. *Juris europensis scientia*. 2022. № 2. С. 18–22.
38. Пекінська декларація : Декларація від 15.09.1995 р.

39. Погребняк С. П. Втілення принципу рівності в юридичних актах. Вісник Академії правових наук України. 2006. № 3. С. 8–20.
40. Погребняк С. П. Роль позитивної дискримінації в загальній концепції рівності. Університетські наукові записки. 2008. № 1. С. 23–28.
41. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Г. Федькович та ін. Персонал. 2007. № 4. С. 58–69.
42. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон від 20.10.2014 р. № 1706-VII : станом на 30 груд. 2023 р.
43. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон від 15.04.2014 р. № 1207-VII : станом на 30 січ. 2024 р.
44. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. 30 груд.
45. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядж. від 28.10.2020 р. № 1544-р.
46. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р.
47. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : Постанова КМУ від 20.03.2022 р. № 331 : станом на 30 груд. 2023 р.
48. Про корінні народи України : Закон від 01.07.2021 р. № 1616-IX : станом на 31 берез. 2023 р.
49. Про місцеві вибори : Закон України від 14.07.2015 р. № 595-VIII : станом на 10 лип. 2022 р.
50. Про національні меншини (спільноти) України : Закон від 13.12.2022 р. № 2827-IX : станом на 10 груд. 2023 р.

51. Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ, Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. Урядовий кур'єр. 2021. 26 берез.
52. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII : станом на 1 січ. 2024 р.
53. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : станом на 1 жовт. 2023 р.
54. Про політичні партії в Україні : Закон України від 05.04.2001 р. № 2365-III : станом на 26 груд. 2023 р.
55. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки : Розпорядж. від 12.08.2022 р. № 752-р.
56. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р.
57. Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023–2025 роках : Розпорядж. КМУ від 07.04.2023 р. № 312-р.
58. Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року : Розпорядж. КМУ від 28.07.2021 р. № 866-р.
59. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР : станом на 31 берез. 2023 р.
60. Рамкова конвенція про захист національних меншин : Конвенція Ради Європи від 01.02.1995 р. : станом на 9 груд. 1997 р.
61. Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» : Резолюція Орг. Об'єдн. Націй від 20.12.1993 р.
62. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» : Резолюція від 25.09.2015 р.

63. Резолюція про гендерну рівність, поєднання приватного і робочого життя та співвідповідальність : Резолюція від 25.01.2013 р. № 1921 (2013).
64. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» : Резолюція від 31.10.2000 р. № 1325.
65. Репетева О. Некоторые проблемы ответственности за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия Юридические науки. 2010. № 2. С. 131–139.
66. Селіванов В. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти. Київ : Ін-Юре, 2002. 724 с.
67. Словник гендерних термінів. URL: <http://a-z-gender.net/ua/pozitivna-diskriminaciya.html> (дата звернення: 17.05.2023).
68. Стратегія Союзу рівності щодо прав людей з інвалідністю на 2021-2030 роки : Стратегія від 03.03.2021 р.
69. Хессе К. Основы конституционного права ФРГ. Москва : Юридическая литература, 1981. 368 с.
70. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків: Гендер. інформ.-аналіт. центр «КРОНА», 2010. 200 с.
71. Христова Г. Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів. Київ : Рада Європи, 2015. 112 с.
72. Центр Разумкова. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.
73. Чиркин В. Конституционное право в Российской Федерации. Учебник. Москва : Юристъ, 2002. 480 с.
74. Що українці знають і думають про права людини: оцінка змін (2016-2018) / С. Колишко та ін. Київ : Центр інформації про права людини, 2018. 96 с.
75. Янковець І. В. Позитивна дискримінація як соціально-правове явище. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 3. С. 57–61.
76. Act on equal treatment and promotion of equal opportunities : Law, Act від 22.12.2003 р.
URL:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=68657&p_country=HUN&p_count=937. (дата звернення: 02.06.2023).

77. Act on Equality between Women and Men : Law, Act від 01.01.1987 р. URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b51c0.html> (дата звернення: 10.06.2023).

78. Act on Equality between Women and Men in the Federal Administration and in Federal Enterprises and Courts : Law, Act від 24.04.2015 р. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgleig/englisch_bgleig.html (дата звернення: 25.06.2023).

79. Act to Supplement and Amend the Regulations for the Equal Participation of Women in Management Positions in the Private Sector and the Public Sector : Law, Act від 11.08.2021 р. № 3311. URL: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s3311.pdf#__bgbl__\[attr_id='bgbl121s3311.pdf'\]__1703797804911](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s3311.pdf#__bgbl__[attr_id='bgbl121s3311.pdf']__1703797804911) (дата звернення: 15.09.2023).

80. African Union Convention for the Protection and Assistance of Internally Displaced Persons in Africa (Kampala Convention) : Конвенція від 23.10.2009 р. URL: <https://au.int/en/treaties/african-union-convention-protection-and-assistance-internally-displaced-persons-africa> (дата звернення: 04.08.2023).

81. Agocs C. Affirmative Action, Canadian Style: A Reconnaissance. Canadian Public Policy. 1986. № 12. С. 83–97.

82. Anderson E. Integration, Affirmative Action and Strict Scrutiny. New York University Law Review. 2002. С. 11–95.

83. Bacchi C. Policy and discourse: challenging the construction of affirmative action as preferential treatment. Journal of European Public Policy. 2004. № 11. С. 128–146.

84. Bagshaw M. Is diversity divisive? A positive action approach. Industrial and Commercial Training. 2004. № 4. С. 153–157.

85. Balkin J., Siegel R. The American Civil Rights Tradition: Anticlassification or Antisubordination?. University of Miami Law Review. 2003. № 1. С. 21–58.

86. Barker G., Contreras M., Heilman B. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey. Washington : International Center for Research on Women (ICRW) and Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2011. 99 с.

87. Barmes L., Ashtiany S. The Diversity Approach to Achieving Equality: Potential and Pitfalls. *Industrial Law Journal*. 2003. № 3. С. 32.
88. Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz) : Law від 23.05.1949 р. : станом на 13 лип. 2017 р. URL: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80201000.pdf> (дата звернення: 08.01.2023).
89. Bell M. *The Right to Equality and NonDiscrimination*. Oxford: Hart Publishing. 2003. С. 34–46.
90. Bell S., Hegarty A., Livingstone S. The Enduring Controversy: Developments on Affirmative Action Law in North America. *International Journal of Discrimination and the Law*. 1996. С. 233.
91. Bhugra D. Social discrimination and social justice. *International Review of Psychiatry*. 2016. С. 336–341.
92. Brooks R. *Civil Rights Litigation: Cases and Perspectives*. Carolina Academic Press. 2000. № 2. С. 398–399.
93. Brzezinska A. Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice. *Institute for European Studies Working Paper*. 2009. № 2. С. 18–23.
94. Burca G. The Role of Equality in Community Law, in *The Principle of Equal Treatment in EC Law*. Sweet and Maxwell, London. 1997. С. 13–34.
95. Canadian Human Rights Act: Law, Act: станом на 31 серп. 2021 р. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/page-1.html> (дата звернення: 01.12.2023).
96. Caruso D. Limits of the Classic Method: Positive Action in the European Union After the New Equality Directives. *Harvard International Law Journal*. 2003. № 44. С. 331–386.
97. Centemero E. *Empowering women in the economy*. Brussels : Parliamentary Assembly of the Council of Europe, 2018. 14 с.
98. Chopra M. Reservation System in India: Advantages and Disadvantages. *International Journal of Economic Perspectives*. 2021. № 15. С. 30–37.
99. Collins H. *Discrimination, Equality and Social Inclusion*. Wiley on behalf of the Modern Law Review. 2003. № 1. С. 16–43.
100. Colneric N. Making Equality Law More Effective: Lessons From the German Experience. *Cardozo Women's Law Journal*. 1996. № 3. С. 229–250.

101. Constitution of the Italian Republic : Law від 22.12.1947 р.
102. Constitution of the Portuguese Republic: Law від 25.04.1974 р. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Portugal_2005 (дата звернення: 18.08.2023).
103. Constitution of the Republic of South Africa : Law від 18.12.1996 р. URL: <https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-04-feb-1997> (дата звернення: 21.03.2023).
104. Costello C., Barry E. Equality in Diversity: The New Equality Directives. Irish Centre for European Law. 2003. С. 177–212.
105. Decision European Court від 06.07.2000 р. у справі № C-407/98.
106. Decision European Court від 07.12.2000 р. у справі № C-79/99.
107. Decision European Court від 17.10.1995 р. у справі № C-450/93.
108. Decision European Court від 19.03.2002 р. у справі № C-476/99.
109. Decision European Court від 28.03.2000 р. у справі № C-158/97.
110. Decision European Court of Justice від 11.11.1997 р. у справі № C-409/95.
111. Decision Supreme Court of the United States від 23.06.2003 р. у справі № 539 U.S. 306.
112. Decision Supreme Court of the United States від 23.06.2003 р. у справі № 539 U.S. 244.
113. Decision Supreme Court of the United States від 25.03.1987 р. у справі № 85-1129.
114. Decision Supreme Court of the United States від 25.03.1987 р. у справі № 480 U.S. 616.
115. Decision Supreme Court of the United States від 28.06.1978 р. у справі № 438 U.S. 265.
116. Decision Supreme Court of the United States від 29.06.2023 р. у справі № 600 U.S. 181.
117. Declaration of Principles of Equality. Equal Rights Trust. URL: <https://www.equalrightstrust.org/content/declaration-principles-equality> (дата звернення: 28.10.2022).

118. Employment Equity Act : Law, Act від 15.12.1995 р. : станом на 1 січ. 2021 р. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html> (дата звернення: 26.08.2023).
119. Employment Equity Regulations : Law, Act від 01.08.2014 р. № 37873. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=96693&cs=1md_41VaViwWR1pTr3rvLS-lxoHn9xhv8Gitgae0IsBTLPVcrofpcVlwPXAsp-T0020W7iJ_Zdflt1mjejoBUeg (дата звернення: 20.05.2023).
120. Employment Monitoring Report 2006/07. London: UK Home Office. URL: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.homeoffice.gov.uk/documents/employment-monitoring-report.pdf>. (дата звернення: 03.04.2023).
121. Equal Opportunities Act : Law, Act від 30.05.1991 р. № 433.
122. Equality Act 2010: Law, Act від 08.04.2010 р. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата звернення: 13.10.2023).
123. Equality. Comparative constitutional law / К. О'Regan та ін. Cheltenham, U. K.: Edward Elgar. 2011. С. 473–503.
124. EU Network of Independent Experts on Fundamental Rights. Thematic Comment N° 3: The Protection of Minorities in the European Union. Brussels : European Commission, 2005. 109 с.
125. Executive Order 10925. URL: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-10925-establishing-the-presidents-committee-equal-employment-opportunity> (дата звернення: 01.05.2022).
126. Executive Order 11246. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/executive-order-11246/as-amended> (дата звернення: 01.05.2022).
127. Executive Order 8802 - Prohibition of Discrimination in the Defense Industry. URL: <http://docs.fdrlibrary.marist.edu/od8802t.html>. (дата звернення: 01.05.2022).
128. F. Miguel L. Political Representation and Gender in Brazil: Quotas for Women and their Impact. Journal of the society for latin american studies. 2008. Т. 2, № 27. С. 197–214.
129. Fairness and freedom: final report of the Equalities Review. London : European Commission, 2007. 174 с.

130. Federal Equal Treatment Act : Law, Act № 1993/100. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=42823&cs=1OIJ5ziSegS1olj3roslBHfN714Y_KrOw0CB-vl76ILpiWoe9fRPZYXbD7AO58vwgieP_GAx0G0Ml00jWOtpFaA (дата звернення: 13.03.2023).
131. Federal Equal Treatment Act (B-GBG), (BGBI. 1993/100) : Law, Act № 108/1979. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=42823&cs=1OIJ5ziSegS1olj3roslBHfN714Y_KrOw0CB-vl76ILpiWoe9fRPZYXbD7AO58vwgieP_GAx0G0Ml00jWOtpFaA (дата звернення: 22.10.2023).
132. Ferguson C. Report commissioned by the United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) for the Expert Group Meeting on Promoting Social Integration. Governance and Social Development Resource Centre, 2008. 52 с.
133. Fiss O. Groups and the Equal Protection Clause. *Philosophy&Public Affairs*. 1976. № 2. С. 107–177.
134. France's Constitution : Law від 04.10.1958 р. : станом на 23 лип. 2008 р. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en (дата звернення: 30.05.2023).
135. Fredman S. Changing the norm: Positive duties in equal treatment legislation. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005. № 12. С. 369–382.
136. Fredman S. Equality: A New Generation?. *Industrial Law Journal*. 2001. № 30. С. 145–168.
137. Fredman S. Facing the Future: Substantive Equality under the spotlight. *University of Oxford Legal Research*. 2010. № 57. С. 28–36.
138. Groeneveld S., Tijdens K., Van Kleef D. Gender differences in academic careers. Evidence from personnel data 1990-2006. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2012. № 36. С. 646–666.
139. Hepple B. Transformative Equality: the Role of Democratic Participation. *Labour Law Research Network Inaugural Conference, University Pompeu Fabra*. 2013. С. 1–29.

140. Hieronymus A. Recognize and act discrimination! Completely revised edition of the handbook for counseling centers and migrant domestic organizations based on the General Equal Treatment Act. Hamburg : Drucktechnik, 2007. 94 с.
141. IASC Framework on Durable Solutions for Internally Displaced Persons : Framework від 05.04.2010 р.
142. Inclusive Britain: government response to the Commission on Race and Ethnic Disparities: Policy paper від 17.03.2022 р. № CP 625. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-britain-action-plan-government-response-to-the-commission-on-race-and-ethnic-disparities/inclusive-britain-government-response-to-the-commission-on-race-and-ethnic-disparities> (дата звернення: 06.10.2023).
143. Italian Department for Rights and Equal Opportunities. Equal Opportunities for All: What Role for Positive Action?. Rome : European Commission, 2007. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/rome/rm07rep_en.pdf. (дата звернення: 10.05.2023).
144. Jaramillo Ruiz F. Colombia's Constitutional Debate on Gender Quotas: The Link between Representation, Merit, and Democracy. *Desafíos*. 2019. T. 1, № 31. C. 19–44.
145. Jaramillo Ruiz F., Erazo A. Gender Equality as a General Interest of a Pluralistic Society: An Analysis of Constitutional Precedent in Colombia. *Bulletin of Latin American Research*. 2016. T. 2, № 35. C. 178–190.
146. Judgment Constitutional Court of Spain від 14.12.1992 р. у справі № 229/1992.
147. K. Hernández T. Affirmative Action in the Americas |. *Americas Quarterly*. 2013. C. 1–13.
148. Koukoulis-Spiliotopoulos S. From Formal to Substantive Gender Equality: the Proposed Amendment of Directive 76/207. *Bruylant*. 2001. C. 24–29.
149. Koukoulis-Spiliotopoulos S. Greece: From Formal to Substantive Gender Equality: the Leading Role of Jurisprudence and the Contribution of Women's NGOs. *Bruylant*. 2003. C. 659–700.
150. Kronman A. Is Diversity a Value in American Higher Education?. *Florida Law Review*. 2000. № 5. C. 861–895.

151. Labour Code : Law, Act від 26.06.1974 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45181 (дата звернення: 01.04.2023).
152. Labour Code: Law від 12.02.2009 р. № 7/2009.
153. Lakshmikant Aparajit J. Equality and Compensatory Discrimination under the Indian Constitution. Dattsons. 1992. С. 149–168.
154. Law for equal treatment and nondiscrimination : Law від 12.07.2022 р. № 15/2022. URL: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/13/pdfs/BOE-A-2022-11589.pdf> (дата звернення: 09.09.2023).
155. Law on the equality of treatment between men and women concerning access to employment, vocational training and professional promotion, and related to the conditions of work and other provisions : Law, Act від 06.09.2006 р. № 3488. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=81111. (дата звернення: 25.03.2023).
156. Law to Suppress Certain Acts Inspired by Racism or Xenophobia : Law, Act від 30.07.1981 р. URL: <https://www.equalrightstrust.org/content/belgium-law-30-july-1981-suppress-certain-acts-inspired-racism-or-xenophobia> (дата звернення: 20.08.2023).
157. Lawson A., Gooding C. Disability Rights in Europe. Oxford: Hart Publishing. 2005. С. 199–218.
158. Leonard J. The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment. Journal of Economic Perspectives. 1984. № 4. С. 47–64.
159. Ley organica de discapacidades : Law, Act від 25.09.2012 р. № 796. URL: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf (дата звернення: 02.12.2023).
160. Ley organica de educacion intercultural : Law, Act від 31.03.2011 р. № 417. URL: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf (дата звернення: 21.05.2023).
161. M. Piscopo J. States as Gender Equality Activists: The Evolution of Quota Laws in Latin America. Cambridge University Press. 2018. Т. 4, № 65. С. 27–49.

162. McCrudden C. Rethinking Positive Action. *Industrial Law Journal*. 1986. № 15. С. 219–243.
163. McColgan A. *Discrimination, equality and the law*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing. 2014. С. 237–250.
164. McCrudden C. The New Concept of Equality. ERA Congress Centre. 2003. С. 1–24.
165. McHarg A., Nicolson D. Justifying Affirmative Action: Perception and Reality. *Journal of Law and Society*. 2006. № 1. С. 33–38.
166. Michelman F. Reasonable Umbrage: Race and Constitutional Antidiscrimination Law in the United States and South Africa. *Harvard Law Review*. 2004. № 117. С. 1378–1419.
167. Norman D. *Democratic Equality: Rawls' Complex Egalitarianism*. Cambridge University Press. 2003. С. 241–276.
168. O’Cinneide C. Positive action. ERA. 2012. Т. 1. С. 1–25. URL: https://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2012_Cinneide_EN.pdf (дата звернення: 29.09.2023).
169. O’Cinneide C., Russell M. Positive Action to Promote Women in Politics: Some European Comparisons. *International Comparative Law Quarterly*. 2003. № 53. С. 587–614.
170. O’Cinneide C. Positive Duties and Gender Equality. *International Journal of Discrimination and the Law*. 2005. С. 8.
171. Office of Federal Contract Compliance Programs. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ofccp> (дата звернення: 19.07.2023).
172. Pant N., Chaudhuri C. Affirmative Action Policy in India: An Analysis. *Journal of Positive School Psychology*. 2022. Т. 6, № 4. С. 2601–2612.
173. Proposition 209: Text of Proposed Law. URL: <https://vigarchive.sos.ca.gov/1996/general/pamphlet/209text.htm>. (date of access: 01.05.2022).
174. Quota System Law and Legal Definition. URL: <https://definitions.uslegal.com/q/quota-system/>. (дата звернення: 08.12.2022).
175. Racusen S. Fictions of Identity and Brazilian Affirmative Action. *National Black Law Journal*. 2009. № 21. С. 6–39.

176. Racusen S. Making the 'Impossible' Determination: Flexible Identity and Targeted Opportunity in Contemporary Brazil. *Connecticut Law Review*. 2004. № 36. C. 787–829.
177. Raphael D. Equality, Democracy, and International Law. Routledge. 1967. № 1. C. 11–28.
178. Rosenberg G. The Hollow Hope: Can Courts Bring About Social Change. Chicago : University of Chicago Press, 1991. 534 c.
179. Rosenfeld M. Affirmative action and justice. A philosophical and constitutional inquiry. Yale University Press, New Haven and London. 1998. C. 158–163.
180. Russel M. Women's Representation in UK politics: What can be done within the law?. London: The Constitution Unit. 2001. C. 48–62.
181. Russel M., Cinneide C. Positive Action to Promote Women in Politics: Some European Comparisons. *International Comparative Law Quarterly*. 2003. № 53. C. 587–614.
182. Schutter O. The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law. Brussels: European Commission, 2011. 89 c.
183. Skidmore P. The EC Framework Directive on Equal Treatment in Employment: Towards a Comprehensive Community Anti-Discrimination Policy?. *Industrial Law Journal*. 2001. № 30. C. 126–132.
184. Slater H. Making a Positive Difference: A Legal Guide to Positive Action. *Equal Opportunities Review*. 2002. № 111. C. 12–17.
185. Sowell T. Affirmative Action Around the World: An Empirical Study. Yale University Press, 2004. 266 c.
186. Stasser E., Gächter A., Dzhengozova M. The Benefits of Positive Action. Brussels : European Union Agency for Fundamental Rights, 2008. 24 c.
187. Sujit C. Distribution vs. Recognition: The Case of Anti-Discrimination Laws. *Georgetown Law Review*. 2000. C. 145–151.
188. Supreme Court of the United States. № 443 U.S. 193, 27.06.1979 p.
189. Sustainable Development Goals (SDGs). Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. URL: <https://sdgs.un.org/goals> (дата звернення: 12.07.2023).
190. The American Heritage Dictionary of the English Language. Houghton Mifflin Harcourt, 2016. 2112 c.

191. The Anti-discrimination Law : Law, Act від 10.05.2007 р. URL: https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Belgium%20-%20Race%20-%20Access%20-%20Legislation%20_Piper_.pdf (дата звернення: 07.10.2023).
192. The Belgian Constitution : Law від 07.02.1831 р. URL: https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf (дата звернення: 10.09.2023).
193. The Canadian Charter of Rights and Freedoms: Charter. URL: <https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccdl/check/art15.html> (дата звернення: 09.11.2023).
194. The Constitution of Greece : Law від 27.05.2008 р. URL: <http://www.hri.org/docs/syntagma/> (дата звернення: 06.02.2023).
195. The Constitution of India : Law від 26.11.1949 р. URL: <https://cdnbbsr.s3waas.gov.in/s380537a945c7aaa788ccfcdf1b99b5d8f/uploads/2023/05/2023050195.pdf> (дата звернення: 12.09.2023).
196. The Constitution of the Kingdom of Norway: Law від 16.05.1814 р. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/1814-05-17> (дата звернення: 09.09.2023).
197. The Equal Treatment Between Men and Women in Employment and Vocational Training Law : Law, Act від 12.09.2002 р. № 205(I)/2002. URL: [https://www.olc.gov.cy/OLC/OLC.NSF/1AC549B09451394CC22588C4002A8B30/\\$file/The%20equal%20treatment%20between%20men%20and%20women.pdf](https://www.olc.gov.cy/OLC/OLC.NSF/1AC549B09451394CC22588C4002A8B30/$file/The%20equal%20treatment%20between%20men%20and%20women.pdf) (дата звернення: 06.08.2023).
198. The Fair Employment and Treatment : Northern Ireland Orders in Council № 3162 (N.I. 21). URL: <https://www.legislation.gov.uk/nisi/1998/3162/contents> (дата звернення: 09.09.2023).
199. The Federal Constitutional Law of Austria : Law від 30.12.2004 р. № 153/2004. URL: http://constitutionnet.org/sites/default/files/Austria%20_FULLL_%20Constitution.pdf (дата звернення: 30.08.2023).

200. The Gender Equality Act : Law, Act від 09.06.1978 р. URL: <https://www.regjeringen.no/en/topics/equality-and-diversity/likestilling-og-inkluderings/gender-equality/id670481/> (дата звернення: 14.09.2023).
201. The Spanish Constitution : Law від 06.12.1978 р. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Spain_2011 (дата звернення: 22.07.2023).
202. Thomas A., Jain H. Employment Equity in Canada and South Africa: Progress and Propositions. International Journal of Human Resources Management. 2004. № 15. С. 36–55.
203. Treaty of Amsterdam. URL: https://europa.eu/european-union/sites/default/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf (дата звернення: 18.09.2022).
204. Tucker D. The Rehnquist Court and Civil Rights. Dartmouth Publishing Company Limited. 1995. С. 191–200.
205. Waddington L. Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: From Quotas to Anti-Discrimination Laws. Comparative Labour Law Review. 1996. № 18. С. 62.
206. When is positive action not positive action? Exploring the conceptual meaning and implications of the tie-break criterion in the UK Equality Act 2010? / N. Johns та ін. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. 2014. № 1. С. 97–113.
207. Woman charter of the European commission. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:52010DC0078>. (дата звернення: 12.09.2022).
208. Women in Europe. Gender and Economic Justice in EU Access and Integration. Network of East-West Women. URL: <https://neww.org.pl/publikacje/> (дата звернення: 09.11.2022).
209. Wrench J. Diversity Management Can Be Bad For You. Race and Class. 2005. № 46. С. 73–84.
210. Yotopoulos-Marangopoulos A., Sakkoulas A. Affirmative Action: Towards Effective Gender Equality Athens. Bruylant. 1998. С. 71–76.