

*community alienated existence is practically impossible. One of the most important issues regarding the third-generation human rights is a question of their subject. Humanity is the only subject that has the capacity to fulfill the requirements of the third-generation human rights. The idea of humanity as a subject of human rights is relatively new in the legal doctrine. Its introduction to the human rights discourse within the framework of the third-generation human rights could be useful for better understanding, and hence, protection of both individual rights and freedoms, as well as widely understood common good. The uncertainty in the doctrine gives a chance to take into consideration every critical argument and present a system of new third-generation rights, which is needed for the evolution of the human rights doctrine. Despite the formal uncertainty of many components, the third-generation rights are essential for the effective protection of rights of the first and the second generations.*

**Keywords:** human rights, the third-generation human rights, rights of humanity, right to peace, the right to safe environment, right to sustainable development.

*Матеріал надійшов 29.04.2016*

УДК 341.24(477):341.231.14(4)

Мороз Ю. К.

## ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КОНТЕКСТІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС

*У статті проаналізовано роль принципу недискримінації в контексті Угоди про асоціацію з ЄС, спираючись на його значення в праві ЄС. Автор зосереджує увагу на главі 21 Угоди та порядку імплементації її норм у національне законодавство.*

**Ключові слова:** принцип недискримінації, права людини, Угода про асоціацію з ЄС, європейські цінності, Копенгагенські критерії.

Принцип недискримінації є однією з основоположних засад права Європейського Союзу. Він закріплений як у первинних, так і вторинних актах законодавства ЄС. Загальна заборона дискримінації містилася в Амстердамському договорі 1997 р. (статті 5а, 6а), Лісабонській угоді 2002 р. (статті 1а та 5b) та Хартії основоположних прав Європейського Союзу, що набрала чинності разом із Лісабонською угодою 2009 р. Для України проблема протидії дискримінації набула підвищеної актуальності у зв'язку з підписанням Угоди про асоціацію з ЄС і, як результат, необхідністю пристосування національного законодавства до *acquis communautaire* ЄС.

Підписання угоди стало знаковою подією та символом того, що наша країна підтримує і прагне до європейських цінностей, невід'ємною складовою яких є заборона дискримінації, закріплена *de jure* ще за часів утворення ЄС.

Дослідження механізмів імплементації Угоди в національне законодавство здійснювала низка вітчизняних і зарубіжних правознавців. Серед вітчизняних науковців слід відзначити праці В. Муравйова, Р. Петрова, Я. Костюченка, І. Березовської, М. Микієвича, Н. Сороки, О. Головки-Гавришевої; серед іноземних – П. Ван Елсувеге, А. Ретман та ін. Проведені дослідження переважно мали вузький галузевий

характер, а механізм імплементації принципу недискримінації в національне право в контексті Угоди про асоціацію залишається досі не розробленим.

Особливий статус принципу недискримінації для країн-членів ЄС пов'язаний із визнанням Співтовариством положень Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (стаття 14 якої закріплює заборону дискримінації). Статтею 6 Договору про утворення ЄС (ДЄС) 1997 р. передбачено, що основні права людини, передбачені Європейською Конвенцією, входять до складу права ЄС як загальні принципи права з урахуванням спільних конституційних традицій держав-членів. Крім того, союз заснований на *спільних цінностях* держав-членів, що вважаються фундаментальною основою і соціальною метою Союзу. До складу таких цінностей входить недискримінація, терпимість, рівність чоловіків і жінок (стаття 2 ДЄС). Договірне закріплення комплексу спільних цінностей ЄС стало причиною поширення повноважень Союзу на правові відносини у сфері досягнення рівності та створило такий інститут права ЄС, як «рівність і недискримінація».

Угода про асоціацію між Україною та ЄС базується на таких самих цінностях, як і право ЄС: повага до демократії, верховенство права, дотримання прав людини і основоположних свобод. Однією з вимог інтеграції України в ЄС та наближення нашої країни до європейських цінностей є дотримання принципу недискримінації.

«*Спільні цінності*», до яких належить заборона дискримінації, є так званим суттєвим елементом Угоди про асоціацію (стаття 2). Україна має дотримуватися цих цінностей у своїй правовій політиці. У разі порушення Україною суттєвого елемента угода може бути денонсованою Євросоюзом без попередніх консультацій чи застосування процедури вирішення спорів [1, с. 11–15]. Таким чином, можна констатувати, що цінності ЄС є не тільки абстрактним поняттям, а й мають істотний механізм впливу навіть на асоційовані держави. Так, П. Ван Елсувега зазначає, що укладена Угода про асоціацію між Україною та ЄС має обумовлений характер. Строга обумовленість (англ. *conditionality*) документа ґрунтується на твердженні, вказаному в преамбулі тексту угоди, що «політична асоціація та економічна інтеграція України в Європейський Союз *залежатиме від забезпечення Україною поваги до спільних цінностей та досягнення зближення з ЄС у політичній, економічній та правовій сферах*» [2, с. 10–11].

Виходячи із зазначеного вище, роль принципу недискримінації на території ЄС не слід

недооцінювати. Копенгагенські критерії (сформульовані на саміті Ради ЄС у Копенгагені 1993 р.), яким повинні відповідати кандидати в члени ЄС, містять вимогу поваги до прав людини, зокрема до прав меншин. «Політичний критерій» для кандидатів у члени ЄС вважається найсуттєвішою ознакою права, притаманною західним демократично-ліберальним суспільствам, до яких Україна повинна прагнути, претендуючи на членство в ЄС. Серед науковців існує думка про те, що дотримання принципу недискримінації є компонентом «політичного критерію» на членство в ЄС [3, с. 50], тому саме цей принцип має імплемуватися з особливою відповідальністю. Україна в майбутньому може розраховувати на те, що в разі відповідності Копенгагенським критеріям вона, вірогідно, отримає членство в ЄС. Текст Угоди про асоціацію був розроблений з максимальною можливістю інтеграції нашої країни до права ЄС у короткостроковій перспективі, враховуючи той комплекс зобов'язань, котрий може дозволити собі Україна залежно від економічної і політичної ситуації сьогодення.

Принцип недискримінації в Угоді закріплений главою 21 розділу V «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» та містить усього 7 статей. Окрім цього, низка статей Угоди забороняє дискримінацію в різних правовідносинах. Наприклад, відповідно до статті 420 подолання дискримінації в усіх її формах та проявах стає предметом посиленого діалогу між Україною та ЄС.

Цікавим є те, що боротьба з дискримінацією в рамках співробітництва з ЄС розпочалася в Україні ще до підписання асоціації, а саме з початком ведення безвізового діалогу, в рамках якого було затверджено План дій з лібералізації візового режиму. Він став першим документом ЄС, що містив рекомендації з питань дотримання принципу недискримінації. Документом передбачалось ухвалення антидискримінаційного законодавства відповідно до рекомендацій ООН та Ради Європи, дотримання рекомендацій ОБСЄ щодо захисту прав меншин та боротьби зі злочинами, скоєними на ґрунті ненависті. Основним завданням для України залишалась розробка всеохопного Плану дій щодо боротьби з дискримінацією. Результатом впровадження рекомендацій ЄС під час безвізового діалогу стала розробка Національної стратегії з прав людини, затвердженої указом Президента України від 15 серпня 2015 р. Національна стратегія наголосила на тому, що в умовах окупації частини українських земель та військових конфліктів на сході питання дотримання прав людини та

створення дієвих механізмів їх реалізації стоїть особливо гостро. Гарантування рівності та недискримінації стали базовими принципами Стратегії, а питання боротьби з дискримінацією відокремлено в самостійну частину. У ній зазначено, що основним недоліком системи протидії дискримінації в Україні залишається неузгодженість діяльності державних органів, неефективність механізмів притягнення до відповідальності та відсутність просвітницької роботи з подолання стереотипів у суспільстві [4].

Названа Стратегія стала не тільки частиною безвізового діалогу, а й включена в розроблену урядом програму імплементації Угоди про асоціацію. Кабінет Міністрів України затвердив План заходів з імплементації Угоди від 17 вересня 2014 р., що містить постатейний аналіз тексту угоди із зазначенням змін, які треба внести в національні закони, та визначив виконавців з розробки законодавчих пропозицій. Серед виконавців призначено всі ланки державних органів від місцевих державних адміністрацій, профільних міністерств і до Уповноваженого ВРУ з прав людини. Наприклад, для виконання статті 4 Угоди, що містить вимогу недискримінації національних меншин, призначено 8 міністерств, Державну міграційну службу та Держкомтелерадіо.

План заходів з імплементації глави 21 Угоди про асоціацію, як і додатки до тексту угоди, передбачають виконання Україною 6 директив ЄС у сфері протидії дискримінації.

Директива Ради ЄС № 2000/43/ЄС від 29.06.2000 передбачає можливість використання статистичного доказу (*statistical evidence*) для доведення факту дискримінації, перенесення тягара доказування на відповідача в разі доведення факту відсутності дискримінації. Окрім цього, Директива вимагає запровадження санкцій за порушення норм, розроблених у порядку її виконання. Очевидно, що в порядку виконання Директиви в національні закони буде включено поняття множинної дискримінації, відсутнє в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. Особи, що стають жертвами множинної дискримінації, повинні отримати особливий захист та гарантії отримання компенсації за порушення їхніх прав. Громадським організаціям та юридичним особам має бути дозволено представляти інтереси жертв дискримінації в усіх державних органах та установах.

Інші директиви ЄС мають схожі вимоги щодо встановлення відповідальності за дискримінацію та впровадження дієвих механізмів покарання винних, перенесення тягара доказування на

відповідача та ін. Кабінет Міністрів України вже прийняв та опублікував на своєму сайті плани імплементації кожної директиви із зазначенням очікуваних результатів та списку законів, що потребують поправок. Відповідно до Плану імплементації Директиви Ради ЄС № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 про рівне ставлення у сфері зайнятості та професійній діяльності буде вдосконалено системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації під час відбору та прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень [5].

Хоча планами імплементації детально аналізується законодавство, що регулює відносини, що підпадають під регулювання директивами, не можна цілковито стверджувати, що національні закони загалом відповідають європейським стандартам. Наприклад, в Україні відсутній ефективний механізм притягнення до відповідальності за проведення опитування під час працевлаштування жінок щодо наявності дітей чи сім'ї, що стереотипно вважається перепорою для повної відданості кар'єрі та роботі. Інший приклад стереотипних норм містить Кодекс законів про працю разом із Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 та закріплює «право на відпустки», не передбачаючи примусове відправлення у відпустку у зв'язку з народженням дитини, що передбачено директивою Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992. Залишаються відкритими питання щодо гендерної рівності не тільки у сфері надання відпусток та соціальних гарантій. Деякі норми Кодексу законів про працю, що захищають права жінок за наявності дітей, у сучасному суспільстві можуть вважатися застарілими та дискримінаційними. Наприклад, заборона працювати в нічний час для жінок, що має дитину віком до трьох років. Такі норми трудового законодавства можна вважати застарілими. Вони зазвичай порушують права сім'ї, зокрема й право самостійно вирішувати, хто доглядатиме за дитиною в нічний час. Жінка після закінчення відпустки у зв'язку з пологами не має змоги працювати вночі, і цим порушуються її трудові права.

Незважаючи на розроблені плани імплементації Директив, окремим питанням для українських науковців і практикуючих юристів залишається порядок реалізації Угоди про асоціацію. Це пов'язано з тим, що характер відносин, породжених угодою, є унікальним і не схожим на

жодні міжнародні договори та угоди, укладені Україною раніше. Для відповіді на «відкриті питання» ми можемо запозичити досвід інших держав, асоційованих з ЄС, наприклад, Республіки Молдова. У рамках інформаційного співробітництва вона вже надала свій перший звіт на виконання Угоди про асоціацію (Progress Report 2014–2015), що побудований, як і Угода, секторально. Один із секторів, як і в українській Угоді, називається «Працевлаштування, соціальна політика та рівні можливості», але містить інші директиви та настанови для імплементації

в молдавське право. Серед результатів виконання Угоди є укладені двосторонні договори з державами-членами ЄС у сфері соціального захисту, оцінка транспозиції зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), внесення змін у Трудовий кодекс Молдови, прийняття нових законів та багато іншого [6]. Перед Україною стоїть схоже завдання з прийняття поправок у національні закони та підготовки першого звіту з реалізації Угоди, конструктивний зміст якого може впливати на майбутню перспективу членства України в ЄС.

#### Список літератури

1. Муравйов В. Правовий механізм реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом / В. Муравйов // Віче. – 2015. – № 8. – С. 11–15.
2. Ван Елсуверге П. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом як інноваційний правовий інструмент / П. Ван Елсуверге // Право України. – 2015. – № 8. – С. 9–16.
3. Баранцева К. Політика недискримінації в Україні в контексті вимог Копенгагенських критеріїв вступу до Європейського Союзу / К. Баранцева // Вітальне слово віце-президента Національної академії державного управління при Президентові України Білинської Марини Миколаївни на відкритті відеоконференції на тему: «Україна на шляху до Європейського Союзу». – С. 50.
4. Національна стратегія з прав людини : Указ Президента № 501 від 25 серпня 2015 року [Електронний ресурс] / Офіційне інтернет-представництво Президента України. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/5012015-19364>. – Назва з екрана.
5. План імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності [Електронний ресурс] / Офіційна сторінка Уряду України. – Режим доступу: [file:///C:/Users/hjjj/Downloads/Action%20plan\\_78\\_13.01.15.pdf](file:///C:/Users/hjjj/Downloads/Action%20plan_78_13.01.15.pdf). – Назва з екрана.
6. Progress Report on the implementation of EU-Moldova Association Agreement 2014–2015 / Ministry of foreign affairs of Moldova [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.mfa.gov.md/data/9386/file\\_502127\\_0.pdf](http://www.mfa.gov.md/data/9386/file_502127_0.pdf) (data of access: 03.03.2016). – Title from the screen.

I. Moroz

### PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION WITHIN THE CONTEXT OF UKRAINE–EU ASSOCIATION AGREEMENT

*Theoretical and legal research of Ukraine–EU Association Agreement has become a question of urgent importance, especially its structure and methods of its implementation to the national legislation. General legal principles are an essential part of this Treaty, including the principle of non-discrimination. The paper stresses the importance of the non-discrimination principle in the European Union law. This fact could not help playing a part in fixing this principle in a few articles of the Association Agreement as one of the common values. The author investigates the concept of “common values” of the EU law and agrees with the scientists’ opinion that compliance with non-discrimination principle is a component of “political criteria” for the EU membership (within the meaning of Copenhagen Criteria 1993).*

*A great part of this article addresses the chronology of antidiscrimination amendments to Ukrainian laws. Actually, the vast majority of amendments were made in the line with the UN, OSCE and EU recommendations, but Ukraine made significant efforts for liberalization of visa policy and hoped the Ukraine–EU Association Treaty would be signed.*

*The main result of the research is not only processing of the Treaty text, the EU Directives in the antidiscrimination sector, but also strategical executive plans of the Ukrainian Cabinet of Ministers. Foregoing plans state that national legislation “meets European standards in general.” But it does not mean that the work in the field of combating discrimination is considered finished. There are legal norms in the national legislation which are outdated and violate not only the principle of non-discrimination but also human rights (labour, private life, etc.). Undoubtedly, these norms should be edited according to the rhythm of the modern life.*

**Keywords:** principle of non-discrimination, human rights, Ukraine–EU Association Agreement, European values, Copenhagen Criteria.

Матеріал надійшов 11.03.2016