

УДК 342.5

doi.org/10.30970/jcl.2.2021.1



Володимир Бурдін

доктор юридичних наук, професор, професор кафедри кримінального права та кримінології, в. о. декана юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка
volodymyr.burdin@lnu.edu.ua



Марта Мочульська

кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка
mochulska@gmail.com



Віталій Чорненький

кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка
vitaliy.chornenkyi@lnu.edu.ua

ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В УКРАЇНІ

POSITIVE DISCRIMINATION IN UKRAINE

Volodymyr Burdin

Professor, Doctor of Law, Professor of the Department of Criminal Law and Criminology, Dean of the Faculty of Law at the Ivan Franko National University of Lviv, Ukraine

Marta Mochulska

PhD in Law, Associate Professor in the Department of Constitutional Law, Ivan Franko National University of Lviv, Ukraine

Vitalii Chornenkyi

PhD in Law, Associate Professor in the Department of Constitutional Law, Ivan Franko National University of Lviv, Ukraine

Abstract | In this article the principle of equality as a fundamental principle of law is analyzed and its relationship with the phenomenon of positive discrimination is defined. The legal positions of the Constitutional Court of Ukraine on the abovementioned principle, in particular, on its non-absolute nature and features of its law enforcement in Ukraine are studied. The article describes the practice of the European Court of Human Rights in the field of ensuring equality of people, including the establishment of a legitimate goal for the application of certain forms of positive discrimination. The main forms of positive discrimination for certain groups of people and on certain grounds (sex, age, ethnic origin, health status, etc.) are analyzed. The authors paid special attention to the analysis of positive discrimination measures applied to persons with disabilities, including the ones in the field of labor. The authors conclude that nowadays in Ukraine discrimination on the grounds of age is of particular importance, which is a prerequisite for the introduction of certain forms of positive discrimination. Taking into account the fact that one of the most common forms of discrimination in

European countries is discrimination on the grounds of sex, the article focuses on the issue of positive discrimination against women. The authors analyze the practice of some European countries in the field of gender equality and identify possible forms of positive discrimination on the grounds of sex in Ukraine. In the context of ensuring the principle of equality, discrimination on the grounds of ethnic origin is characterized. The practice of some European countries on entrenching the principle of equality and certain forms of positive discrimination is analyzed. The authors came to a conclusion considering the imperfection of legal regulation in the field of positive discrimination in Ukraine and provided some ways of its improvement.

Keywords: principle of law, principle of equality, discrimination, positive discrimination.

Анотація | У статті проаналізовано принцип рівності як основоположний принцип права та визначено його співвідношення з явищем позитивної дискримінації. Досліджено юридичні позиції Конституційного Суду України щодо наведеного принципу, зокрема, щодо його неабсолютного характеру та особливостей правозастосування в Україні. У статті охарактеризовано практику Європейського Суду з прав людини у сфері забезпечення рівності людей, в тому числі щодо встановлення легітимної мети для застосування окремих форм позитивної дискримінації. Проаналізовано основні форми позитивної дискримінації для окремих груп осіб та за певними ознаками (статі, віку, етнічного походження, стану здоров'я тощо). Окрему увагу автори присвятили аналізу заходів позитивної дискримінації, які застосовуються до осіб з інвалідністю, в тому числі у сфері праці. Автори роблять висновок, що сьогодні в Україні особливої ваги набуває дискримінація за ознакою віку, що є передумовою для запровадження окремих форм позитивної дискримінації. Розуміючи, що однією з найпоширеніших в державах Європи форм дискримінації є дискримінація за ознакою статі, окрему увагу в статті присвячено питанню позитивної дискримінації жінок. Автори аналізують практику окремих європейських держав у сфері гендерної рівності та виокремлюють можливі форми позитивної дискримінації за ознакою статі в Україні. В контексті забезпечення принципу рівності охарактеризовано дискримінацію за ознакою етнічного походження. Проаналізовано практику окремих європейських держав щодо закріплення принципу рівності та окремих форм позитивної дискримінації. Зроблено висновок про недосконалість правого регулювання у сфері позитивної дискримінації в Україні та запропоновано шляхи його удосконалення.

Ключові слова: принцип права, принцип рівності, дискримінація, позитивна дискримінація.

На відміну від минулих століть, коли сучасники уявляли державу в образі Левіафана, від якого потрібно захищати людину, більшість сучасних європейських держав самі прагнуть займати активну позицію у забезпеченні прав людини. У зв'язку із цим, невід'ємною частиною сучасної європейської ідентичності, приналежність до якої підтверджено в Конституції України (далі – Конституція або Основний Закон), є визнання невідчужуваності та невід'ємності прав людини.

Тому, Конституція не випадково визнає головним обов'язком держави утвердження і забезпечення прав і свобод людини¹, що зумовлює особливий інтерес до досліджень, пов'язаних із проблемою їх рівності. Визначальною для них є стаття 24 Конституції, яка гарантує рівність громадян у конституційних правах і свободах та виключає можливість встановлення будь-яких привілеїв чи обмежень за певними ознаками. На думку С. Погребняка, зміст цієї статті фактично забороняє дискримінацію як одне із найочевидніших порушень принципу рівності².

Проте, як уже зазначав Конституційний Суд України (далі – Конституційний Суд), цей принцип не є абсолютним і лише визначає загальне правило неприпустимості встановлення за соціальними або особистими ознаками привілеїв чи обмежень³. На нашу думку, така юридична позиція

¹ Конституція України від 28.06.1996 року (остання редакція від 01.01.2020).

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (28.04.2021).

² Погребняк С. Генезис ідеї рівності як основоположного принципу права. Загальні проблеми правової науки. Вісник №3 (62). с. 50.

³ Рішення Конституційного Суду України 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07#Text> (28.04.2021).

Конституційного Суду дозволяє зробити висновок не тільки про право, але й про обов'язок держави за певних обставин вживати заходів підтримки соціально незахищених людей. Останній впливає із статусу України як соціальної і правової держави та виражається в необхідності соціального захисту людей, які опинилися в скрутних життєвих ситуаціях. Зокрема, серед таких випадків стаття 46 Конституції згадує повну, часткову або тимчасову втрату працездатності, втрату годувальника тощо.

Описані дії зазвичай іменуються позитивною дискримінацією, яку в науці пов'язують із застосуванням короточасних і виняткових заходів, які спрямовані на подолання упереджень щодо осіб, які зазвичай потерпають від дискримінації⁴. Тому метою **цієї статті є дослідити** правове закріплення та реалізацію позитивної дискримінації в Україні.

За твердженням італійського дослідника Bruno De Witte, європейські держави мають багато спільного не лише щодо визнання рівності як основного права, але й щодо широкого розуміння поняття рівності. Це значення майже всюди в Європі визначалося судами відповідно до «Аристотелівської» формули, згідно з якою подібні справи повинні розглядатися однаково, а неоднакові – по-різному, зважаючи на відмінності між ними. Формула надзвичайно широка, оскільки фактично означає, що органи державної влади повинні бути в змозі обґрунтувати, чому будь-який правовий захід "є таким, яким він є", проти заперечення того, що він або робить диференціацію там, де цього не повинен був робити, або не робить різниці, де це було б потрібно⁵.

Важливе значення для формування національного законодавства, зокрема у сфері позитивної дискримінації, має практика Європейського суду з прав людини (далі – Євросуд), визнана в Україні джерелом права. У цьому контексті слід зазначити, що Євросуд не тільки визнає відсутність у Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) заборони поводитися з різними групами осіб по-різному для того, щоб виправити «фактичну нерівність». Він також зобов'язує держави, які ратифікували Конвенцію, за певних обставин вживати заходів для виправлення нерівності⁶. Вказане узгоджується із вже згаданою практикою Конституційного Суду.

Однак при відмінному ставленні до осіб, що знаходяться в аналогічних ситуаціях, існує ризик набуття позитивною дискримінацією статусу прямої, яка вже буде суперечити як Конституції, так і Конвенції. Тому необхідно встановити критерії для їх розмежування, які, серед іншого, відображені у практиці Євросуду. Так, у своїх рішеннях він визнає необхідність об'єктивного і розумного обґрунтування для дискримінації такого ґатунку, що викликає потребу наявності легітимної мети. У своїй практиці Євросуд уже визнавав легітимними такі цілі як: захист здоров'я і прав дітей, захист демократичних інститутів, забезпечення правової визначеності, підтримка військової дисципліни, захист внутрішнього ринку робочої сили та інші⁷. Запропонований перелік сфер свідчить, що Євросуд надає свободу розсуду державам та лише перевіряє дотримання ними загальних вимог конвенційної системи. Йдеться як про передбаченість законом, так і згадану легітимну мету і необхідність в демократичному суспільстві, яка передбачає пропорційність до обраної мети⁸.

Важливо встановити також підхід до розуміння досліджуваного правового феномену в національному законодавстві. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», прямо не згадуючи про позитивну дискримінацію, використовує термін «позитивні дії». Під

⁴ Афанасьєва М. Позитивна та зворотна дискримінація у виборчій сфері. Юридичний вісник, 2019/1. с. 23. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v1_2019/5.pdf (28.04.2021).

⁵ Bruno De Witte. From a "Common Principle of Equality" to "European Antidiscrimination Law"/ American Behavioral Scientist 53(12) – 2010. – P. 1716-1730.

⁶ Judgment in the case of «Fedorchenko and Lozenko v. Ukraine», no. 387/03, ECHR, 20 September 2012. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-201653> (29.04.2021).

⁷ С. Погребняк. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. Вісник Академії правових наук України. Х.: Право, 2007. - № 3(50). с. 29. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/5164> (04.05.2021).

⁸ Головенко Р. Б., Котляр Д. М., Слизьконіс Д. М. Доступ до публічної інформації: посібник із застосування «трискладового тесту». К.: ЦПСА, 2014. с.27. URL: <http://access-info.org.ua/wp-content/uploads/2015/12/217.pdf> (04.05.2021).

цими діями розуміють спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і Законами України⁹. Серед вимог до таких заходів Закон встановлює правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету їх запровадження, що свідчить про наслідування законодавцем підходу Євросуду.

Зауважимо, що С. Погребняк прирівнює ці позитивні дії до позитивної дискримінації та розкриває їх як тимчасовий захід, що запроваджується з метою компенсації фактичної нерівності між людьми шляхом створення сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій категорії¹⁰. Проте поміж інших досліджень можна віднайти відмінний підхід, за яким позитивні дії не завжди є позитивною дискримінацією. Пов'язують це з тим, що такі дії виражаються також в інших формах, які не передбачають надання преференцій для представників дискримінованих груп¹¹.

Не ставлячи за мету вирішення теоретичного питання співвідношення «позитивної дискримінації» та «позитивних дій», пропонуємо принаймні в цілях цього дослідження прирівняти їх зміст. Натомість поміркуємо, чи дійсно задекларована в законодавстві тимчасовість позитивних дій відповідає дійсності.

Найперше слід зауважити, що законодавець не встановлює строку або критеріїв для прогнозування тривалості позитивних дій. Опосередковано їх тривалість можна визначити з мети їх запровадження – до усунення юридичної чи фактичної нерівності. Однак і в такому випадку невизначеним залишається момент, коли поставлену мету слід вважати досягнутою. Так, усунення фактичної нерівності у політичних правах як кінцева мета запровадження гендерних квот під час виборів, сама по собі складно піддається верифікації. У такому випадку існує потреба встановити критерії, наявність яких буде свідчити про досягнення поставленої цілі (наприклад, наявність певного відсотка жінок у парламенті держави).

Тому можна констатувати, що через свою невизначеність тимчасовий характер позитивних дій скоріше наділений рисами постійності, з огляду на що він не узгоджується із принципом правової визначеності. Останній вимагає від законодавця передбачуваності правових норм для забезпечення стабільного правового становища людини, про що уже не раз зазначав Конституційний Суд¹². У зв'язку з цим існує потреба визначення на законодавчому рівні тривалості заходів позитивної дискримінації.

Пропонуємо також звернути увагу, що деякі позитивні дії об'єктивно можуть мати постійний характер. Такими можуть бути заходи позитивної дискримінації, спрямовані на усунення фактичної нерівності між особами з інвалідністю та іншими людьми, які такого статусу не мають. Частина з них мають стійкі розлади функцій організму, які медицина не здатна виправити. Тому вжиття роботодавцями таких заходів як, наприклад, створення умов праці із урахуванням програм реабілітації може бути постійним.

У контексті наведеного прикладу проаналізуємо окремі заходи позитивної дискримінації щодо осіб з інвалідністю в Україні. Найбільш комплексно вони передбачені Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Зокрема цим Законом встановлено норматив робочих місць, які у кожного роботодавця повинні займати люди з інвалідністю. Кількість таких місць повинна становити не менше чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності працівників за рік, а для підприємств, установ та організацій із кількістю працюючих від 8 до

⁹ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (28.04.2021).

¹⁰ Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. с. 34.

¹¹ Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. с.55. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf (30.04.2021).

¹² Рішення Конституційного Суду України №1-п/2018 від 27 лютого 2018 року. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/1-p_2018.pdf (12.05.2021).

25 – у кількості одного робочого місця¹³. У наведений спосіб держава сприяє людям з інвалідністю у реалізації їх конституційного права на працю.

Як нам видається, описані національні заходи позитивної дискримінації відповідають вимогам, які зазвичай до них ставляться. Найперше, вони спрямовані на досягнення легітимної мети – усунення фактичної нерівності під час реалізації права на працю та є «необхідними у демократичному суспільстві». Із урахуванням позиції Конституційного Суду, висловленої у рішенні №2-р/2019¹⁴, необхідно також зазначити, що ці дії не слід вважати дискримінацією, оскільки вони не обмежують прав та свобод інших осіб і не надають необґрунтованих переваг за ознакою інвалідності.

Запропоновані висновки зумовлені також тим, що кількість робочих місць, які роботодавці зобов'язані створити для осіб з інвалідністю, не має вирішального впливу на саморегуляцію ринку праці. Натомість встановлені квоти сприяють інтеграції людей до відносин виробництва, цим самим зменшуючи навантаження на бюджет в частині соціальних виплат у випадку їх безробіття. Пропорційність запроваджених державою заходів забезпечується також за рахунок заохочувальних норм для самих роботодавців. Зокрема, шляхом зниження більш як на 50% ставки для сплати єдиного соціального внеску за таких працівників¹⁵.

Проте існують і недоліки у реалізації квот для працевлаштування людей з інвалідністю, що пов'язані із практикою застосування адміністративно-господарських санкцій. Ці санкції застосовуються на підставі рішення суду за позовом Фонду соціального захисту інвалідів до роботодавців, які не створюють необхідної кількості робочих місць. Непоодинокими є випадки, коли Фонд без достатніх підстав звертається до суду через нібито вчинення підприємствами, установами чи організаціями порушень у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю.

Наведену тезу підтверджує судова практика. Зокрема, за обставинами однієї зі справ суб'єкт господарювання допустив помилку під час подання щорічного звіту про працевлаштування осіб з інвалідністю. У цій ситуації місцевий загальний та апеляційний суди визнали вимоги Фонду обґрунтованими, залишивши поза увагою фактичну наявність необхідної кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю. Лише Верховний Суд виявив, що під час розгляду справи судами нижчих інстанцій не було надано оцінки виправленням, які були надані Фонду в уточнювальному звіті¹⁶.

Запропонований приклад свідчить про наявність недоліків у діяльності Фонду соціального захисту інвалідів, які не сприяють досягненню цілей запровадження позитивних дій – вирівнювання фактичної нерівності. Тому на сьогодні існує потреба удосконалення його діяльності з метою недопущення перетворення позитивної дискримінації на каральні заходи. Своєю чергою це зумовлює необхідність не тільки дискусій серед науковців, але й привернення уваги до піднятої проблеми Міністерства соціальної політики України, яке спрямовує, координує та контролює діяльність цього Фонду.

Повертаючись до європейського досвіду доречно згадати, що в справі «Chapman v. UK» Євросуд визнав, що дискримінація може виникнути також тоді, коли держави без об'єктивного та розумного обґрунтування не ставляться по-різному до осіб, чие становище істотно відрізняється¹⁷. А вже в рішенні «Wintersberger v. Austria» Суд розглянув надані державою додаткові гарантії для осіб з інвалідністю у сфері зайнятості. Саме вони, на думку заявника, який не мав такого статусу,

¹³ Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (29.04.2021).

¹⁴ Рішення Конституційного Суду України від 4 червня 2019 року № 2-р/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va02p710-19#Text> (29.04.2021).

¹⁵ Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (30.05.2021).

¹⁶ Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 13.03.2018 року у справі №809/1377/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72744961> (29.04.2021).

¹⁷ Judgment in the case of «Chapman v. UK», no. № 27238/95, ECHR, 18 January 2001. § 129. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-196508> (30.04.2021).

суперечили Конвенції. Євросуд із такою позицію не погодився та дійшов висновку, що вжиті державою дії в цьому випадку були виправданими, а відповідне правило було введене для захисту осіб з обмеженими можливостями¹⁸.

Продовжуючи аналіз сфери зайнятості, варто звернути увагу на існування в Україні такої проблеми як дискримінація за ознакою віку. Вона стосується як молодих фахівців, так і людей старшого віку. За результатами раніше проведених соціологічних опитувань вікова дискримінація в Україні посідає перше місце (79,7% відповідей) серед усіх можливих форм дискримінації в трудовій сфері. При цьому, кожна третя особа, старша за 45 років, зазнає в Україні утиску трудових прав через свій вік¹⁹.

З огляду на це, на сьогодні в Україні передбачені такі позитивні дії як встановлення квоти на працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років. У статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» такі квоти розглядаються як додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та супроводжуються обов'язком роботодавців створювати робочі місця для таких осіб. Однак люди передпенсійного віку не єдина група, яка потребує позитивних дій з боку держави та на яку поширюються такі додаткові гарантії. Згадана стаття Закону стосується також: молоді, в тому числі тих, хто закінчив навчання у закладах загальної середньої, професійної чи вищої освіти, учасників бойових дій, одного з батьків, який має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років чи виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років та інших категорій громадян²⁰.

Розглянуте питання вікової дискримінації актуальне не тільки для України, але й світового співтовариства загалом. У зв'язку із цим Генеральна конференція Міжнародної організації праці у 1980 році підготувала Рекомендацію №162. Цей документ стосується додаткових заходів захисту «літніх працівників», окремі з яких пропонуємо взяти до уваги. Так, Генеральна конференція запропонувала надати можливість таким працівникам самостійно організовувати свій робочий час і відпочинок, зокрема, обираючи роботу на умовах неповного робочого часу та за змінним (гнучким) графіком²¹. Ця пропозиція може бути запроваджена у національному праві як захід позитивної дискримінації. Вважаємо, що він не буде неспівмірно обтяжливим для роботодавців, з огляду на що є можливість подальшого обговорення цієї позитивної дії уже на рівні галузевих наук.

Не обмежуючи цю статтю заходами позитивної дискримінації у відносинах праці, звернемо увагу на інші сфери, в яких такі заходи запроваджуються. Розпочати варто із Конституції, яка не тільки втілює в собі «вічні» цінності та принципи конституціоналізму, але й, на нашу думку, віддзеркалює в собі слід конкретно-історичних умов її прийняття. Наприклад, у зв'язку із тим, що в 90-их роках минулого століття в Україні масового характеру набуло порушення строків виплати заробітної плати, в статті 43 Основного Закону закріплено право на своєчасне одержання винагороди за працю.

В полінаціональних державах особливого значення набуває питання дискримінації за етнічною ознакою. Як стверджує Rachel M. Gisselquist²², підхід, орієнтований на етнічні групи, є корисною відправною точкою при розгляді правових можливостей. На думку дослідниці, держава через право сприяє етнічній нерівності чотирма можливим шляхами: через її писані закони, їх реалізацію та фактичну практику, історичну правову спадщину та практику і етнічну гегемонію, вбудовану в

¹⁸ Посібник із європейського антидискримінаційного права. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи, 2010 р. с. 44. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_UKR.pdf (30.04.2021).

¹⁹ Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження. Кол. авт. – Х.: ХСІД, 2011. с. 55

²⁰ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n83> (05.05.2021).

²¹ Рекомендація Генеральної конференції Міжнародної організації праці щодо літніх працівників №162. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text (04.05.2021).

²² Rachel M. Gisselquist (2019) Legal Empowerment and Group- Based Inequality, The Journal of Development Studies. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220388.2018.1451636>

систему, - і що це корисна рамка для розгляду можливостей та обмежень зміни через розширення юридичних можливостей.

Схоже можна сказати і про забезпечення рівних можливостей у реалізації прав чоловіків та жінок. Викликано це тим, що радянська адміністративно-командна система наперед визначала місце та роль людини в суспільстві, в тому числі залежно від її статі. У такий спосіб обмежувалося право на вільний розвиток особистості, а жінки в значній мірі були усунутими від прийняття суспільно-значущих рішень. Тому після здобуття незалежності та початку розбудови нової конституційної ідентичності, в Україні розпочався пошук шляхів вирішення цієї проблеми. Не залишили її поза увагою й автори тексту Конституції, які поруч із загальним принципом рівності передбачили в ній особливості забезпечення рівності прав жінки і чоловіка.

Такий напрямок у політиці, серед іншого, був викликаний вкрай низькою кількістю жінок в парламенті. Так, у першому скликанні Верховної Ради України (1991-1994 роки) їх кількість становила всього 3%. Впродовж наступних скликань мала місце позитивна динаміка в цьому питанні. Проте зміни відбувалися настільки повільно, що до 2014 року жодна жінка не займала посаду Голови Верховної Ради України, Першого заступника Голови Верховної Ради України або Заступника Голови Верховної Ради України²³. Хоч у Верховній Раді України IX скликання є 87 депутатів жіночої статі²⁴, питання забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у політичній сфері все ще залишається актуальним.

Katharina Radloff у дослідженні «Women's Quotas under EU Equality Law»²⁵ («Квоти для жінок згідно із законодавством ЄС про рівність») стверджує, що встановлення квот для жінок має відбуватися з врахуванням наступних факторів та правил: 1. Достатня/недостатня представленість жінок у відповідному секторі. 2. Абсолютний та безумовний пріоритет не надається жодному кандидату, але проводиться об'єктивна оцінка особистого стану кожного кандидата, що забезпечує певну форму гнучкості. 3. Заходи мають бути пропорційні цілі, що переслідується.

Тому в світлі поставленої проблеми цікавим є досвід зарубіжних країн щодо реалізації жінками пасивного виборчого права. У цьому контексті показовим є процес запровадження вимог «гендерної рівності» у виборчому праві Франції. У ХХ столітті ця держава робила декілька спроб вирішити цю проблему. Зокрема, в один період існувала вимога, щоб у кожному виборчому списку був паритет кандидатів – чоловіків і жінок. У 1998 році Конституційна Рада Франції визнала таку норму неконституційною, керуючись тим, що статус громадянина надає кожній особі пасивне і активне виборче право за однакових умов. Лише після внесення змін до Конституції у Франції були створені можливості закріпити відповідні вимоги щодо гендерної рівності у виборчому законодавстві²⁶.

Наведений досвід французького законодавства дозволяє нам стверджувати, що забезпечення рівності жінок та чоловіків беззаперечно повинно ґрунтуватися на нормах Конституції, з огляду на що слід звернути увагу на наступне. З одного боку, стаття 71 Основного Закону гарантує рівність виборчого права, а уже згадана стаття 24 Конституції, яка закріплює принцип рівності прав і свобод, іноді використовується в публічних дискусіях як аргумент проти вжиття особливих заходів для сприяння повній і справжній рівності осіб²⁷. Крім того, вимога рівності носіїв політич-

²³ Участь жінок в Українській політиці. Міжнародний центр політичних досліджень. 2017 рік. с. 6. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf (05.05.2021).

²⁴ Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Народні депутати України IX скликання. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list (05.04.2021).

²⁵ Katharina Radloff. Women's Quotas under EU Equality Law Herstellung: Diplomatica Verlag GmbH, Hamburg, 2012

²⁶ Ключковський Ю. Б. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні: монографія. Київ: Ваїте, 2018. с. 366. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/8/401765.pdf> (05.05.2021).

²⁷ Беліцер Н. Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи їх подолання. Аналітичний звіт Українського незалежного центру політичних досліджень. URL: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf (05.05.2021). с.2.

них прав визначається, як правило, формально юридично. Тобто, через абстрагування від особливостей відповідних суб'єктів, не пов'язаних із публічними правовідносинами, у сфері яких реалізуються такі права²⁸. З іншого – слід врахувати, що Основний Закон передбачає додаткові заходи забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, зокрема, через надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній сфері діяльності.

Наведене дозволяє нам запропонувати декілька висновків. Законодавство України не повинно передбачати механізму імперативного забезпечення рівної кількості жінок та чоловіків у парламенті. Такий підхід вступатиме в суперечність із представницькою природою депутатського мандату та буде неспівмірно обмежувати право усіх громадян не тільки на пасивне, але й активне виборче право.

Переходячи до українських реалій відзначимо, що в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» серед напрямків державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків згадано застосування позитивних дій²⁹. Можемо припустити, що тут радше мало йтися про позитивні дії як засіб реалізації деяких напрямків у цій політиці, таких як утвердження гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі. Своєю чергою, самі позитивні дії як один із способів досягнення цих цілей повинні забезпечити реальне, а не, як часто наголошує Євросуд у своїх рішеннях, «ілюзорне» гарантування рівності у всіх сферах суспільного життя.

Тому пропонуємо розглядати надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній сфері діяльності через запровадження позитивних дій. У даному випадку ці дії полягають у створенні тимчасових умов для доступу як чоловіків, так і жінок до реалізації пасивного виборчого права. Зокрема, в Україні передбачене квотування на стадії формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків під час виборів до парламенту. Законодавець передбачив, що партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці кожного виборчого списку не менше двох кандидатів кожної статі³⁰. Проте найбільш дискусійним видається положення про те, що Центральна виборча комісія буде уповноважена відмовляти в реєстрації всіх кандидатів у депутати, висунутих партією, у разі порушення вимог щодо забезпечення гендерних квот.

У наукових працях раніше уже висловлювалася думка про неприпустимість відмови у реєстрації списку кандидатів з підстав недотримання гендерної квоти³¹. Хоч така норма Виборчого кодексу України і спрямована на забезпечення механізму контролю за виконанням позитивних дій, вона дійсно може вступати в суперечність із принципом індивідуалізації юридичної відповідальності, закріпленим в Конституції. Адже громадяни, які були включені до відповідного списку, але не брали участі у його складанні, відчують негативні наслідки відповідного порушення. Тому доцільно замінити відмову у реєстрації списку кандидатів на адміністративну відповідальність у вигляді штрафу, який буде застосовуватися до винних осіб за кожне порушення гендерної квоти.

Слід звернути увагу, що існуюча норма ще не застосовувалася під час проведення виборів до Верховної Ради України, оскільки набрала чинності вже після останніх парламентських виборів. Відтак, питання її реалізації буде залежати від позиції органів судової влади, які розглядатимуть потенційні спори між суб'єктами виборчого процесу і може стати предметом подальших наукових досліджень.

На завершення розглянемо окремі аспекти соціального захисту громадян, які виконують обов'язок із забезпечення незалежності та територіальної цілісності України, крізь призму пози-

²⁸ Ключковський Ю. Б. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні: монографія. Київ: Ваіте, 2018. с. 314. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/8/401765.pdf> (05.05.2021).

²⁹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (04.05.2021).

³⁰ Виборчий кодекс України від 19 грудня 2019 року № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#n2981> (05.04.2021).

³¹ Ключковський Ю. Б. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні. с.369.

тивних дій. Адже, у зв'язку із військовими діями на Сході України, необхідність удосконалення правової регламентації у цій сфері як ніколи є затребуваною. Зокрема, йдеться про гарантії для працівників, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення. Через триваючий по сьогодні «особливий період» такі працівники призупинили свої трудові відносини шляхом тимчасового увільнення від роботи. На цій підставі їм здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України та надаються інші пільги та гарантії, встановлені законодавством.

У межах цього питання пропонуємо поміркувати над проблемними аспектами запровадження окремих заходів сприяння працівникам, що виконують військовий обов'язок. Так, за усіма згаданими вище категоріями працівників на сьогодні роботодавці повинні зберігати місце роботи, посаду і середній заробіток³². Наперед обумовимо, що така позитивна дія як збереження місця роботи та посади за усіма працівниками, які виконують свій конституційний обов'язок із захисту суверенітету та територіальної цілісності України, навряд чи викликає дискусії.

Водночас покладення на роботодавців обов'язку виплачувати середній заробіток працівникам, які уклали контракт на проходження військової служби, може вступати у суперечність із рядом статей Конституції. Зокрема, зі статтею 17 Основного Закону, яка покладає виключно на державу обов'язок соціального захисту таких громадян. Разом з тим, згаданий законодавчий припис перекладає цей обов'язок на окремих роботодавців, а саме – тих, працівники яких добровільно вступили на військову службу за контрактом. Серед іншого, це може свідчити також про нелегітимну мету законодавця, який в такий спосіб переклав обов'язок держави на інших суб'єктів.

Крім того, аналізована норма зберігає за працівником середній заробіток за місцем роботи після укладання ним контракту на проходження військової служби, яка де-факто стає новим місцем роботи. Тому таке правове регулювання щонайменше слід визнати нелогічним, про що також зазначало Головне науково-експертне управління Верховної Ради України у своєму Висновку³³. Усе наведене свідчить, що в найближчому майбутньому можна очікувати конституційне подання чи конституційну скаргу до Конституційного Суду з цього питання.

Висновки. За результатами проведеного дослідження підтверджено, що в Україні заходи позитивної дискримінації широко застосовуються в різних сферах суспільних відносин. Їх метою є подолання фактичної або юридичної нерівності у можливостях людей на рівних підставах реалізувати свої права. Проте законодавче регулювання не позбавлене недоліків. Зокрема, доопрацювання потребує дефініція «позитивних дій», що викликано невизначеністю такої ознаки цього поняття як тимчасовий характер. Тому пропонуємо виправити ці недоліки шляхом внесення змін до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також інших нормативно-правових актів, які використовують цей термін.

Щодо застосування заходів позитивної дискримінації, то ретельний моніторинг дозволив виявити правові норми та практику їх реалізації, які щонайменше викликають сумнів щодо відповідності Конституції та європейським стандартам, які Україна визнала для себе обов'язковими. Тому національне законодавство потребує подальшого вдосконалення, що зумовлює необхідність наступних наукових досліджень у сфері позитивної дискримінації та механізмів її реалізації.

³² Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (06.05.2021).

³³ Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 10.11.2016 року на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=5337&skl=9 (06.05.2021).

Список використаних джерел

Бібліографія:

1. Афанасьєва М. Позитивна та зворотна дискримінація у виборчій сфері. Юридичний вісник, 2019/1. с. 19-24. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v1_2019/5.pdf (28.04.2021).
2. Беліцер Н. Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи їх подолання. Аналітичний звіт Українського незалежного центру політичних досліджень. URL: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf (05.05.2021). с.28.
3. Головенко Р. Б., Котляр Д. М., Слизьконіс Д. М. Доступ до публічної інформації: посібник із застосування «трискладового тесту». К.: ЦПСА, 2014. 152 с. URL: <http://access-info.org.ua/wp-content/uploads/2015/12/217.pdf> (04.05.2021).
4. Участь жінок в Українській політиці. Міжнародний центр політичних досліджень. 2017 рік. с.33. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf (05.05.2021).
5. Ключковський Ю. Б. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні: монографія. Київ: Ваіте, 2018. с. 908. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/8/401765.pdf> (05.05.2021).
6. Погребняк С. Генезис ідеї рівності як основоположного принципу права. Загальні проблеми правової науки. Вісник №3 (62). с. 50-58.
7. Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. Вісник Академії правових наук України. - Х.: Право, 2007. - № 3(50). с. 23-34. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/5164> (04.05.2021).
8. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf (30.04.2021).
9. Посібник із європейського антидискримінаційного права. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи, 2010 р. с. 191. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_UKR.pdf (30.04.2021).
10. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження. Кол. авт. – Х.: ХСІД, 2011. с. 64. URL: <https://khisr.kharkov.ua/wp-content/uploads/2012/04/Trudova-dyskryminatsiia-liudey-starshoho-viku-2011.pdf> (04.05.2021).
11. Bruno De Witte. From a “Common Principle of Equality” to “European Antidiscrimination Law”/ American Behavioral Scientist 53(12) – 2010. – P. 1716-1730.
12. Katharina Radloff. Women’s Quotas under EU Equality Law Herstellung: Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2012
13. Rachel M. Gisselquist (2019) Legal Empowerment and Group- Based Inequality, The Journal of Development Studies. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220388.2018.1451636>

Перелік юридичних документів:

14. Виборчий кодекс України від 19 грудня 2019 року № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#n2981> (05.04.2021).
15. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (04.05.2021).
16. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (28.04.2021).
17. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n83> (05.05.2021).
18. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (30.05.2021).
19. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (29.04.2021).
20. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Народні депутати України IX скликання. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list (05.04.2021).
21. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (06.05.2021).
22. Конституція України від 28.06.1996 року (остання редакція від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (28.04.2021).
23. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 13.03.2018 року у справі №809/1377/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72744961> (29.04.2021).
24. Рекомендація Генеральної конференції Міжнародної організації праці щодо літніх працівників №162. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text (04.05.2021).

25. Рішення Конституційного Суду України 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07#Text> (28.04.2021).
26. Рішення Конституційного Суду України від 4 червня 2019 року № 2-р/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va02p710-19#Text> (29.04.2021).
27. Рішення Конституційного Суду України №1-р/2018 від 27 лютого 2018 року. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/1-p_2018.pdf (12.05.2021).
28. Judgment in the case of «Chapman v. UK», no. № 27238/95, ECHR, 18 January 2001. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-196508> (30.04.2021).
29. Judgment in the case of «Fedorchenko and Lozenko v. Ukraine», no. 387/03, ECHR, 20 September 2012. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-201653> (29.04.2021).

References

Bibliography:

1. Afanasieva M.pozytyvna ta zvorotna dyskryminatsiia u vyborchii sferi. Yurydychnyi visnyk, 2019/1. s. 19-24. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v1_2019/5.pdf (28.04.2021).
2. Belitsner N. Diskryminatsiia v Ukraini – problemy i perspektyvy yikh podolannia. Analitychnyi zvit Ukrainskoho nezalezhnogo tsentru politychnykh doslidzhen. s.28. URL: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf (05.05.2021).
3. Bruno De Witte. From a "Common Principle of Equality" to "European Antidiscrimination Law". American Behavioral Scientist 53(12) 2010. P. 1716-1730.
4. Holovenko R. B., Kotliar D. M., Slyzkonis D. M. Dostup do publichnoi informatsii: posibnyk iz zastosuvannia «tryskladovoho testu». K.: TsPSA, 2014. 152 s. URL: <http://access-info.org.ua/wp-content/uploads/2015/12/217.pdf> (04.05.2021).
5. Katharina Radloff. Women's Quotas under EU Equality Law Herstellung: Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2012.
6. Kliuchkovskiy Yu. B. Pryntsypy vyborchoho prava: doktrynalne rozuminnia, stan ta perspektyvy zakonodavchoi realizatsii v Ukraini: monohrafiia. Kyiv: Vaite, 2018. s. 908. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/8/401765.pdf> (05.05.2021).
7. Pohrebniak S. Henezys idei rivnosti yak osnovopolozhnoho pryntsypu prava. Zahalni problemy pravovoi nauky. Visnyk №3 (62). s. 50-58.
8. Pohrebniak S. Rol pryntsypu nedyskryminatsii v zahalnih kontseptsii rivnosti. Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy. Kh.: Pravo, 2007. № 3(50). c. 23-34. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/5164> (04.05.2021).
9. Ponomarov S.Iu., Fedorovych I.Iu. Zapobihannia ta protydiia dyskryminatsii v Ukraini: Posibnyk dlia pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady ta mistsevoho samovriaduvannia. K.: Mizhnarodna orhanizatsiia z mihratsii, Predstavnytstvo v Ukraini, 2014. 74 s. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf (30.04.2021).
10. Posibnyk iz yevropeiskoho antydyskryminatsiinoho prava. Ahentsiia Yevropeiskoho Soiuzu z pytan osnovopolozhnykh prav, 2010 r. Rada Yevropy, 2010 r. s. 191. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_UKR.pdf (30.04.2021).
11. Rachel M. Gisselquist (2019) Legal Empowerment and Group- Based Inequality, The Journal of Development Studies. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220388.2018.1451636> (10.05.2021).
12. Trudova dyskryminatsiia liudei starshoho viku: rezultaty sotsiologichnoho doslidzhennia. Kol. avt. Kh.: KhSID, 2011. s. 64. URL: <https://khisr.kharkov.ua/wp-content/uploads/2012/04/Trudova-dyskryminatsiia-liudey-starshoho-viku-2011.pdf> (04.05.2021).
13. Uchast zhinok v Ukrainiskii politytsi. Mizhnarodnyi tsentr politychnykh doslidzhen. 2017 rik. s.33. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf (05.05.2021).

List of legal documents:

14. Vyborchyi kodeks Ukrainy vid 19 hrudnia 2019 roku № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#n2981> (05.04.2021).
15. Zakon Ukrainy «Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» vid 8 veresnia 2005 roku № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (04.05.2021).
16. Zakon Ukrainy «Pro zasady zapobihannia ta protydiia dyskryminatsii v Ukraini» vid 6 veresnia 2012 roku № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (28.04.2021).
17. Zakon Ukrainy «Pro zainiatist naseleennia» vid 05.07.2012 №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n83> (05.05.2021).
18. Zakon Ukrainy «Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia» vid 8 lyupnia 2010 roku № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (30.05.2021).

19. Zakon Ukrainy «Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti osib z invalidnistiu v Ukraini» vid 21 bereznia 1991 roku № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (29.04.2021).
20. Ofitsiyni veb-sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. Narodni deputaty Ukrainy IX cklykannia. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list (05.04.2021).
21. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, zatverdzhenyi Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (06.05.2021).
22. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 roku (ostannia redaktsiia vid 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (28.04.2021).
23. Postanova Kasatsiinoho administratyvnoho sudu u skladi Verkhovnoho Sudu vid 13.03.2018 roku u spravi №809/1377/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72744961> (29.04.2021).
24. Rekomendatsiia Heneralnoi konferentsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi shchodo litnikh pratsivnykiv №162. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text (04.05.2021).
25. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy 16 zhovtnia 2007 roku № 8-rp/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07#Text> (28.04.2021).
26. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 4 chervnia 2019 roku № 2-r/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va02p710-19#Text> (29.04.2021).
27. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy №1-r/2018 vid 27 liutoho 2018 roku. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/1-p_2018.pdf (12.05.2021).
28. Judgment in the case of «Chapman v. UK», no. № 27238/95, ECHR, 18 January 2001. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-196508> (30.04.2021).
29. Judgment in the case of «Fedorchenko and Lozenko v. Ukraine», no. 387/03, ECHR, 20 September 2012. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-201653> (29.04.2021).