

4. Кідиба А. В. Професійна деформація та емоційне вигорання юристів: сучасний стан та психопрофілактика. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія*, № 1 (37). 2023. С. 112–118.

5. Ткаченко О. В., Шевченко М. А. Психологічна стійкість особистості як чинник ефективності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Юридична психологія*. № 2. 2022. С. 28–36.

6. Шульга Л. А. Розвиток комунікативної компетентності та рольових умінь майбутніх фахівців юридичного профілю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. Вип. 4. 2022. С. 89–94.

7. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076 станом на 10 травня 2026 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17?find=1&text> (дата звернення: 11.06.2020).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-56>

ПРИНЦИПИ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НАБЛИЖЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄС

Федорук Наталія Сергіївна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри публічного права юридичного факультету

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

м. Чернівці, Україна

Рівність і недискримінація є невід’ємною складовою верховенства права, яке в сучасному європейському правопорядку виконує роль не лише політичної декларації чи загального юридичного принципу, а насамперед інструмента стримування та спрямування діяльності публічної влади. Верховенство права належить до базових цінностей Європейського Союзу, закріплених у ст. 2 Договору про Європейський Союз [1]. Цінності ЄС, включно з верховенством права, мають не декларативний, а нормативний характер: вони визначають допустимі межі державної влади в кожній державі-члені та формують спільний «конституційний простір» Союзу. Саме тому вони набувають вигляду конкретних правових стандартів, які підлягають безпосередньому застосуванню в діяльності органів публічної влади та судовій практиці.

З метою забезпечення реального дотримання цінності верховенства права у 2019–2024 рр. Європейська Комісія розробила та систематизувала так звану Rule of Law Toolbox – комплекс превентивних, стимулюючих і санкційних механізмів, спрямованих на гарантування дотримання стандартів верховенства права всіма державами-членами [2]. У межах цього підходу особливого значення набуває принцип рівності та недискримінації, адже саме через забезпечення однакового й справедливого ставлення до особи перевіряється реальна відповідність діяльності публічної влади вимогам верховенства права.

Рівність перед законом і заборона дискримінації – це засади, що гарантують однакове ставлення до всіх осіб, які перебувають у подібних правових ситуаціях. Так, Європейська комісія «За демократію через право» (Венеційська комісія) наголошує, що рівність є не тільки формальною вимогою, але й змістовним критерієм верховенства права. Підхід Венеційської комісії не обмежується формальною рівністю, тобто проголошенням рівності в законі. Навпаки, увагу зосереджено на виявленні реальних ризиків нерівного ставлення та на забезпеченні того, щоб органи публічної влади ухвалювали рішення, вільні від упередження та свавілля [3]. У цьому контексті визначаються як видові ознаки дискримінації, так і критерії, що допомагають оцінити, чи є відмінність у ставленні обґрунтованою.

Одним із ключових елементів оцінки дискримінації є ідентифікація захищених ознак, щодо яких нерівне ставлення визнається особливо небезпечним. Венеційська комісія, ґрунтуючись на стандартах Ради Європи, практиці Європейського суду з прав людини та положеннях міжнародних договорів, наводить широкий перелік таких ознак, включно з кольором шкіри, мовою, національним і соціальним походженням, расою, політичними поглядами, майновим станом, релігією, статтю та іншими характеристиками людини, що визначають її ідентичність. Водночас цей перелік не є вичерпним, оскільки категорія «інший статус» дозволяє враховувати нові соціально чутливі групи, які потребують правового захисту. Такий підхід відображає розуміння того, що суспільні реалії змінюються, а форми дискримінації можуть набувати нових, неочевидних вимірів.

Іншим важливим компонентом оцінки дискримінації є аналіз того, чи перебувають особи в рівному становищі в процесі реалізації та захисту своїх прав через взаємодію з органом публічної влади. Саме таке розуміння недискримінації викликає найбільше проблем в українському законодавстві та практиці публічного адміністрування. Так, Закон України «Про адміністративні послуги» містить лише базові вимоги до облаштування приміщень, зокрема щодо транспортної доступності та паркування, але не встановлює конкретних стандартів

інклюзивності, що створює прогалини у практичному забезпеченні рівного доступу осіб до адміністративних послуг [4]. У результаті більшість елементів доступності – пандуси, адаптовані інформаційні ресурси, електронні кабінети для осіб із порушеннями зору – впроваджуються переважно за ініціативою окремих центрів надання адміністративних послуг або місцевих громад.

Подібні проблеми виникають і в умовах цифровізації адміністративних процедур. Наприклад, прийом громадян може здійснюватися виключно за попереднім онлайн-записом, однак у сільській місцевості або в умовах аварійних відключень електроенергії значна частина населення фактично позбавлена доступу до мережі інтернет. Якщо орган публічної влади не забезпечив альтернативний спосіб подання документів – особисто, поштою чи іншим доступним способом, – він створює дискримінаційний бар'єр у доступі до адміністративних послуг. Такі приклади демонструють, що втілення принципу недискримінації означає не лише заборону дискримінації за «захищеними ознаками» – статтю, расою, релігією тощо, – а й системне інституційне зобов'язання держави забезпечувати інклюзивність та доступність адміністративних послуг.

Отже, рівність не зводиться до формальної однаковості, а передбачає однаковий підхід до осіб, які перебувають у ідентичних, хоча й нерівних обставинах. Будь-яке відмінне ставлення до окремих категорій осіб допускається лише за наявності чітко визначеної легітимної мети, сумісної з демократичними цінностями. Якщо ж різниця у ставленні не пов'язана із законною метою або є непропорційною, вона втрачає правову обґрунтованість і перетворюється на заборонену дискримінацію.

Дотримання принципу рівності та недискримінації тісно пов'язане і з проблемою необґрунтованих привілеїв, тобто ситуацій, коли орган публічної влади встановлює переваги або обмеження, що не мають переконливих юридичних підстав. Це може проявлятися як у надмірному наданні преференцій окремій групі, так і в безпідставному посиленні вимог до іншої. У таких випадках публічна влада зобов'язана застосовувати однакові критерії до всіх осіб у подібних ситуаціях, а будь-яке відхилення має бути не лише формально зафіксоване, а й належним чином обґрунтоване.

Забезпечення рівності також нерозривно пов'язане з вимогою об'єктивності та нейтральності адміністративних рішень. Дискримінація може виникати не лише навмисно, але й ненавмисно – наприклад, коли формально нейтральне правило фактично ставить певну групу осіб у гірше становище, що характеризує явище непрямой дискримінації. У таких випадках обов'язок органу публічної влади полягає

не тільки у формальному дотриманні рівності, а й у перевірці того, чи не створюють його рішення нерівних наслідків у практичному застосуванні. Цей аспект набуває особливого значення в сучасному адміністративному праві, де значна кількість рішень ухвалюється на основі алгоритмів, типових форм або стандартизованих процедур.

Водночас дотримання принципів рівності та недискримінації неможливе без належних процедурних гарантій, насамперед можливості оскарження дискримінаційного рішення та отримання ефективного судового захисту. Рівність перед законом не має реального змісту, якщо особа не може захистити свої права в незалежному суді, а державні органи не несуть юридичної відповідальності за порушення принципу недискримінації.

Отже, принципи рівності та недискримінації є не лише окремими правовими гарантіями, а фундаментальними елементами сучасного розуміння верховенства права. Їх реалізація вимагає від органів публічної влади не формального декларування рівності, а створення реальних механізмів забезпечення доступності, інклюзивності та справедливого ставлення до кожної особи. Європейські стандарти, сформовані практикою Венеційської комісії, Ради Європи та ЄСПЛ, демонструють, що недискримінація охоплює не лише заборону прямого упередженого ставлення, але й обов'язок держави запобігати непрямым та інституційним формам нерівності. Для України це означає необхідність подальшого вдосконалення адміністративного законодавства й практики публічного адміністрування відповідно до європейських стандартів верховенства права, у центрі яких перебуває людина, її гідність і право на рівний доступ до публічних послуг та ефективного правового захисту.

Література:

1. Договір про заснування Європейської Спільноти (редакція від 1.01.2005р). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text (дата звернення: 09.05.2026).

2. Mechanisms to uphold the rule of law: The EU's rule of law toolbox is designed to address situations where the rule of law is under threat or deteriorating, due to systemic violations or more isolated incidents. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/mechanisms-to-uphold-the-rule-of-law> (дата звернення: 09.05.2026).

3. Верховенство права. Доповідь, схвалена Венеційською Комісією на 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 року) / пер. з англ. С. Головатого. *Право України*. 2011. № 10. С. 168–184.

4. Про адміністративні послуги : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5203-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 409.