

УДК/UDC 349.2

Правовое регулирование запрета дискриминации в Великобритании

Безсонов Владимир Олегович

студент магистратуры юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: ya-bezsonov@inbox.ru

Аннотация

В статье рассмотрены отдельные особенности правового регулирования запрета дискриминации в Великобритании на основе анализа актуального законодательства. Автор считает, что имеются значительные различия в подходах к регулированию запрета дискриминации в России и Великобритании. Критерии, по которым определяется наличие дискриминации в трудовых правоотношениях в Великобритании, разработаны на законодательном уровне и весьма разнообразны. Многие из них неизвестны российскому законодательству по разным причинам. Для Великобритании характерно стремление к унификации законодательства по вопросам дискриминации на основе международных актов. Кроме того, законодательство Великобритании признает и регулирует как прямую, так и косвенную дискриминацию, обе из которых в стране запрещены. В статье приводятся примеры из практики правоприменения, которая связана с пониманием дискриминации в ее различных проявлениях.

Ключевые слова: дискриминация, законодательство, Великобритания, традиции, запрет, женщины, закон, работник, работодатель, ответственность, уязвимая группа.

Legal Regulation of the Prohibition of Discrimination in the United Kingdom

Bezsonov Vladimir Olegovich

student in the master's programme of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: ya-bezsonov@inbox.ru

Abstract

The author considers certain features of the legal regulation of the prohibition of discrimination in the UK based on the analysis of the legislation of the last period of time. The author believes that there are significant differences in approaches to regulating the prohibition of discrimination in Russia and the UK. The criteria for determining whether there is discrimination in employment relations in the UK are developed at the legislative level and are very diverse. Many of them are unknown to Russian law for various reasons. The UK is characterized by a desire to unify legislation on discrimination based on international acts. In addition, UK law recognizes and regulates both direct and indirect discrimination, both of which are prohibited in the country. The article provides examples from law enforcement practice, which is related to the understanding of discrimination in its various manifestations.

Key words: discrimination, legislation, United Kingdom, traditions, prohibition, women, law, employee, employer, responsibility, vulnerable group.

Вопросы защиты работников от дискриминации обсуждаются не только в России, но и за рубежом. Европейские страны накопили богатый позитивный опыт правового регулирования запрета дискриминации. Зарубежные законодатели очень внимательно и вдумчиво рассматривают возможность для реализации на практике нормативных актов о запрете дискриминации. Наиболее развитое законодательство присутствует в США, Великобритании и Швеции [1, с. 266].

В британском законодательстве специально выделена группа под названием «защищенная группа». В нее вошли лица, которые имеют право на охрану со стороны государства в случаях допущения дискримина-

ции. Основанием для выделения такой особой группы стали традиции Великобритании. Именно в силу имеющихся традиций в стране в эту группу вошли, например, замужние женщины. С позиций требований развитого демократического общества в группу вошли такие категории, как сексуальные меньшинства и транссексуалы. Великобритания является одной из немногих стран, присоединившихся ко всем международным соглашениям, направленным на защиту прав меньшинств. А в Европейском союзе запрет дискриминации рассматривается в качестве фундаментальной ценности, которая даже превалирует над экономическими целями [2, с. 49–52].

Следует отметить, что такая классификация не характерна для российского законодательства о дискриминации.

Длительное время в Великобритании имелось большое количество разрозненных нормативных актов, касающихся запрета дискриминации. Это создавало реальные трудности правоприменения.

В 2010 г. был принят Закон о равенстве (Equality Act 2010) [3]. Когда он получил королевское одобрение в апреле 2010 г., это было важным моментом, т. к. его принятие должно было привести к реальным изменениям. Предполагалась более серьезное и ответственное поведение со стороны компаний, более продуманное планирование работы с ответственностью.

Закон о равенстве 2010 г. (далее — Закон) объединил и заменил предыдущее дискриминационное законодательство для Англии, Шотландии и Уэльса. Закон охватывает дискриминацию по возрасту, инвалидности, смене пола, браку и гражданскому партнерству, беременности и материнству, расе, религии или убеждениям, полу и сексуальной ориентации.

Важной целью Закона является унификация законодательства, запрещающего дискриминацию людей с различными защищенными характеристиками, где это уместно. Есть, однако, некоторые существенные различия и исключения, которые объясняют этот документ.

Закон не только закрепляет существующий порядок защиты от дискриминации, но и делает дискриминацию незаконной.

Различные сферы деятельности охватываются различными частями Закона. Ч. 3 Закона касается дискриминации в предоставлении услуг и осуществлении общественных функций. Ч. 4 касается дискриминации при продаже, сдаче в аренду, управлении и эксплуатации помещений, в т. ч. жилья. Ч. 5 охватывает занятость и другие связанные с работой ситуации. Ч. 7 посвящена дискриминации по признаку членства в ассоциации.

Закон возлагает на работодателей юридическую ответственность за акты дискриминации. Ответственность работодателей и руководителей не распространяется на уголовные преступления.

Работодатель не несет ответственности за противоправные действия, совершенные его работниками в процессе трудоустройства, если он предпринял все разумные шаги, чтобы предотвратить подобные действия.

Например, владелец магазина узнает, что его служащий отказывается обслуживать клиента-транссексуала. Работодатель объясняет работнику, что транссексуальные клиенты должны обслуживаться так же, как и другие клиенты, и что дискриминация является дисциплинарным проступком. Тем не менее, сотрудник продолжает относиться к клиентам-транссексуалам менее благосклонно. Работодатель может избежать ответственности, показав, что были предприняты все разумные шаги, чтобы предотвратить совершение работником действий дискриминационного характера.

Отдельные сотрудники могут быть привлечены к персональной ответственности за незаконные действия, которые они совершают в процессе трудовой деятельности, при этом работодатель имеет право на защиту от ответственности.

Закон защищает женщин от дискриминации в связи с их беременностью и материнством. Считается, что женщина подвергается дискриминации, если лицо (лица) относится к ней неблагоприятно из-за ее бе-

ременности, из-за родов, нахождения в отпуске по беременности и пр. в течение 26 недель начиная со дня родов.

Критериев дискриминации в законодательстве Великобритании значительно больше, чем в российском. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст.3) дается перечень критериев дискриминации, которая законом запрещается [4]. Перечень не является исчерпывающим, но многие критерии носят декларативный характер, т. к. на практике встречаются редко. Например, это касается дискриминации по цвету кожи, убеждениям, происхождению. В отдельных федеральных законах Российской Федерации содержатся запреты дискриминации по конкретным признакам. Это запрет дискриминации по признаку инвалидности [5], запрет дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам [6] и др.

В законодательстве Великобритании, в отличие от законодательства России, кроме возраста, инвалидности и пола указаны такие критерии, как перемена пола, сексуальная ориентация и др.

В случае инвалидности работодатели и поставщики услуг обязаны сделать разумные корректировки на своих рабочих местах, чтобы преодолеть барьеры, с которыми сталкиваются люди с ограниченными физическими возможностями.

Отдельные особенности Закона могут служить примером для других стран, в частности [7]:

- принятие единого или комплексного подхода к законодательству о равенстве, выполнение которого обеспечивается одной комиссией;
- уточнение определений дискриминации, притеснений и виктимизации и их применение ко всем защищенным группам;
- расширение позитивных обязанностей органов государственной власти для продвижения равенства в отношении всех защищенных групп населения;
- расширение обстоятельств, при которых разрешена деятельность по поддержке ущемленных групп;

- обязанность государственных органов, касающаяся надлежащего учета социально-экономически ущемленных групп при принятии стратегических решений.

Закон о равенстве 2010 г. является частью пятого поколения законодательства Великобритании в области равноправия. Первое и второе поколения законов были достаточно формальны относительно равенства. Третье поколение характеризуется расширением законодательного регулирования. Были приняты законы «О равной оплате труда» 1970 г. [8] и «О борьбе с дискриминацией по половому признаку» 1975 г. (Sex Discrimination Act) [9]. На основе принятых документов в 1975 г. была создана Комиссия по равным возможностям (Equal Opportunities Commission, ЕОС) для осуществления стратегического правоприменения и оказания помощи людям. Идея защиты прав женщин стала более популярной.

Четвертое поколение законодательства появилось на основе Амстердамского договора 1997 г. [10] и таких международных документов, как Директива о противодействии расовой дискриминации [11] и Рамочная директива о занятости [12], которая устанавливает общие рамки равного обращения в сфере труда и занятости. В этих документах фигурировали такие критерии дискриминации, как возраст, инвалидность, вероисповедание и др. Еще один важный документ этого периода — Директива о равном обращении [13], в которой говорилось о половом равенстве. В Великобритании расширяется антидискриминационное законодательство.

Пятое поколение законов посвящается формированию комплексного равенства. В Северной Ирландии в 1989 г. принимают закон о справедливой занятости, который вводит обязательства для работодателей стремиться к достижению справедливой занятости католиков и протестантов [14]. В дальнейшем данный закон оказал влияние на все законодательство Великобритании.

Деятельность по оказанию поддержки уязвимых групп на рынке труда практикуется в ряде стран, особенно в Индии, где установлены

квоты для трудоустройства представителей каст и племен неприкасаемых и других отсталых классов в государственном секторе [15, с.111]. Также программы действуют в ЮАР, Малайзии, Канаде, Намибии и других странах.

Важной характеристикой антидискриминационного законодательства Великобритании считается использование закрытого перечня оснований дискриминации, которые в Акте о равенстве 2010 г. получили название «защищенные характеристики». Речь идет о возрасте, инвалидности, смене пола, состоянии в браке или гражданском партнерстве, беременности и материнстве, расе, религии и убеждениях, половой принадлежности, сексуальной ориентации. Некоторые характеристики в ряде случаев не фигурируют в законодательстве. Например, беременность и материнство мы не найдем в разделе о косвенной дискриминации.

В Акте о равенстве указана прямая и косвенная дискриминация. Прямую дискриминацию можно проиллюстрировать следующим примером. Если при трудоустройстве наиболее квалифицированная претендентка, указав на наличие однополого сексуального партнера, получила отказ, а на должность была принята менее квалифицированная, состоящая в гетеросексуальных отношениях, то это очевидно является ситуацией прямой дискриминации [16, с.63].

Отдельно выделяется прямая дискриминация по ассоциации. Например, сам работник не является инвалидом, но у него есть ребенок-инвалид. Работник часто опаздывает на работу, потому что ему надо посещать врача, который лечит ребенка. Увольнение работника будет прямой дискриминацией по инвалидности, которая запрещена. Работник в данном случае ассоциируется с ребенком-инвалидом.

Еще одним вариантом разновидности прямой дискриминации является дискриминация по восприятию, которую еще называют «перцептивная дискриминация». Например, работодатель не повышает работника в должности, считая, что он является гомосексуалом, хотя это не так.

У производителя продуктов питания есть правило, что бороды запрещены для людей, работающих на заводе. Если целью правила было

соблюдение гигиены питания или здоровья и требования безопасности, это было бы законно. Однако работодатель должен был бы показать, что запрет на бороды — это соразмерные средства достижения этой цели.

При косвенной дискриминации, которая также считается незаконной, работодатель применяет на практике нейтральное условие для всех работников, в т. ч. и для тех, которые входят в защищаемую группу. Применение таких условий или практик, с одной стороны, ставит субъектов защищаемой группы в невыгодное по сравнению с другими положение, с другой стороны, работодатель не может обосновать необходимость принятых им мер или практик, их направленность на достижение поставленной им цели. Если применяемое условие или практика необоснованны, они считаются несоразмерными поставленной цели. Примером соразмерности можно считать такой случай: работодатель при приеме на работу учитывает рост соискателя, поскольку специфика работы требует высокого роста работников. Т. к. большинство женщин ниже ростом, чем большинство мужчин, то чаще работодатель отказывает женщинам. В данном случае требование работодателя можно считать соразмерным и недискриминационным.

В Великобритании защита работников, пострадавших от дискриминации, осуществляется различными способами. Это может быть подача жалобы работодателю в досудебном порядке или обращение в суд (Трибунал по трудовым спорам). После подачи жалобы работодатель обязан провести расследование. Если жалоба работника не была рассмотрена надлежащим образом, он обращается в суд.

Пример из судебной практики. Госпожа Лохова выиграла иск в Трибунале по трудовым спорам [17] и отсудила у бывшего работодателя 4,6 млн долларов в качестве компенсации за дискриминацию и притеснения со стороны коллег.

Трибунал при рассмотрении дела установил, что ее бывшие коллеги отзывались о ней некорректно и награждали нелюбезными прозвищами. Глава лондонского офиса не справился с разрешением внутреннего трудового конфликта и не расследовал надлежащим образом

жалобы госпожи Лоховой. В своем решении Трибунал установил, что бездействие руководителя лондонского офиса нанесло ущерб истце и приравнивается к гонениям. Трибунал посчитал, что глава офиса должен был отстранить от работы непосредственного начальника госпожи Лоховой и убедиться в том, что на него было наложено надлежащее дисциплинарное взыскание. В России отстранение от работы по таким основаниям не предусмотрено и, скорее всего, такое отстранение было бы признано незаконным. А во всех случаях незаконного отстранения работодатель несет материальную ответственность [18, с. 35].

Подводя итог, можно сделать вывод, что законодательство Великобритании дает очень подробный, вариативный перечень случаев дискриминации. Британское законодательство, касающееся дискриминации, активно развивается и основывается на международных актах. В отличие от него, российское законодательство не имеет необходимой четкости. Одной из причин такого положения является отсутствие легального определения дискриминации. На наш взгляд, следует внести в действующее отечественное законодательство определение дискриминации с указанием перечня критериев, а также дополнить соответствующими разъяснениями по каждому критерию.

Список литературы

1. Исаева Е. А. Проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях: позитивный опыт Великобритании // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 3. С. 266-269.
2. Линец А. А. Влияние Brexit на трудовое право Великобритании // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 49–52.
3. Equality Act 2010 // Публичные акты Великобритании. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/17> (дата обращения: 02.07.2020)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст.3.
5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

6. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ //Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

7. Боб Хеппл. Новый единый закон Великобритании «О равенстве» // The Equal Rights Review, № 1–7 (2008–2011). С. 132–149.

8. Закон о равной оплате труда 1970 г. (Equal Pay Act 1970 (repealed))// Публичные акты Великобритании. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/contents> (дата обращения: 10.07.2020).

9. Закон 1975 года о дискриминации по признаку пола 1975 г. (Sex Discrimination Act 1975(repealed)) // Публичные акты Великобритании. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/contents> (дата обращения: 10.07.2020)

10. Treaty of Amsterdam // An official website of the European Union. URL: https://europa.eu/european_union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf (дата обращения: 02.07.2020)

11. Директива Совета 2000/43/ЕС об осуществлении принципа равного обращения с людьми независимо от их расового или этнического происхождения [2000] OJ L180/22 // СПС «Консультант Плюс».

12. Директива Совета 2000/78/ЕС, устанавливающая общие рамки для равного обращения в сфере занятости и трудоустройства [2000] OJ L303/16 // СПС «Консультант Плюс».

13. Директива Европейского парламента и Совета 2006/54/ЕС об осуществлении принципа равных возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в вопросах занятости и профессиональной деятельности (пересмотренная) [2006] OJ L204/23 // СПС «Консультант Плюс».

14. Закон 1989 г. о справедливой занятости (Северная Ирландия) (Fair Employment (Northern Ireland) Act 1989 // Публичные акты Великобритании. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1989/32/schedules/enacted> (дата обращения: 10.07.2020).

15. Кристофер Мак-Крадден, Рая Муттарак, Хизер Хэмилл, Энтони Хит. Деятельность по поддержке ущемленных групп в Северной Ирландии без применения квот // The Equal Rights Review, № 1–7 (2008–2011). С. 111.

16. Исаева Е. А. Запрещенные формы дискриминации в трудовом праве Великобритании // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2013. № 3 (25). С. 63.

17. Защита трудовых прав работников // Bivonas Law. URL: <https://www.bivonaslaw.com/protecting-labour-rights/> (дата обращения: 02.07.2020).

18. Адриановская Т. Л. Ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться //Очерки новейшей камералистики. 2013. № 1. С. 35.

References

1. Isaeva E. A. The problem of protection against discrimination in laborer lations: the positive experience of Great Britain // Historical and socio-educational thought. 2012. No. 3. Pp. 266-269.
2. Linets A. A. Impact of Brexit on UK labor law // Labor law in Russia and abroad. 2017. No. 1. Pp. 49-52.
3. Equality Act 2010 // UK Public Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/17> (access date: July 10, 2020).
4. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197 // Collected Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
5. On social protection of disabled people in the Russian Federation: Federal Law of November 24, 1995 No. 181-FZ (as amended on April 24, 2020) / / Collection of the Legislation of the Russian Federation.. 1995. No. 48. Art. 4563.
6. On trade unions, their rights and guarantees of activity: Federal Law of 12.01.1996 No. 10-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation.1996. No. 3. Art. 148.
7. Bob Hepple. New United Kingdom's Single Equality Act // The Equal Rights Review, No. 1–7 (2008–2011). Pp. 132-149.
8. Law on equal pay 1970 (Equal Pay Act 1970 (repealed)) // Public Acts of Great Britain. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/contents> (access date: July 10, 2020).
9. Sex Discrimination Act 1975 // Public Acts of Great Britain. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/contents> (access date: July 10, 2020).
10. Treaty of Amsterdam // An official website of the European Union. URL: https://europa.eu/europeanunion/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf (access date: July 10, 2020).
11. Council Directive 2000/43 / EC on the implementation of the principle of equal treatment of people regardless of their racial or ethnic origin [2000] OJ L180 / 22 // Consultant Plus.
12. Council Directive 2000/78 / EC establishing a general framework for equal treatment in employment and employment [2000] OJ L303 / 16 // Consultant Plus.
13. Directive 2006/54 / EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in employment and professional activity (revised) [2006] OJ L204 / 23 // Consultant Plus.
14. Fair Employment (Northern Ireland) Act 1989 // UK Public Acts. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1989/32/schedules/enacted> (access date: July 10, 2020).

15. Christopher Mc Crudden, Raya Muttarak, Heather Hamill, Anthony Heath. Activities to support disadvantaged groups in Northern Ireland without the use of quotas // The Equal Rights Review, no. 1-7 (2008-2011). P. 111.

16. Isaeva E. A. Prohibited forms of discrimination in UK labor law // Bulletin of YarSU. Series Humanities. 2013. No. 3 (25). P. 63.

17. Protection of labor rights of workers // Bivonas Law. URL: <https://www.bivonaslaw.com/protecting-labour-rights/> (access date: July 10, 2020).

18. Adrianovskaya T. L. The employer's liability for the illegal deprivation of an employee of the opportunity to work // Essays on the latest cameralistics. 2013.No. 1. P. 35.