

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО, МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

Паладієва Я.В.

аспірантка,

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЗИТИВНИХ ЗАХОДІВ ЗАРУБІЖНИМИ КРАЇНАМИ

Позитивні заходи можуть приймати різні форми прояву та реалізації. Залежно від визначених норм законодавства кожної країни та проблем, з якими стикаються недостатньо представлені групи у відповідному суспільстві, позитивні дії реалізуються різноманітними способами та за допомогою різних механізмів. Переважна більшість країн світу має законодавство, що сприяє становленню рівності шляхом запровадження позитивних дій в роботу підприємств. Пропонуємо проаналізувати найбільш виразні та прогресивні норми законодавства, а саме: Польщі, Бельгії, Норвегії та США.

В ЄС застосовується широкий спектр підходів до використання позитивних дій. Відмінності існують не тільки між різними державами-членами, а й усередині держав. Можна виявити деякі загальноєвропейські тенденції. Як правило, законодавство ЄС дозволяє, а не вимагає використання певних форм позитивних дій. Таким чином, кожна держава-член самостійно вирішує, яку форму позитивних дій приймати. Національні закони зазвичай дозволяють використовувати більш широкі позитивні дії для допомоги інвалідам, ніж для будь-якої іншої форми несприятливого положення: це відображає широке використання квот в сфері зайнятості [1, с. 375].

У Польщі стаття 183b (3) Трудового кодексу прямо передбачає, що «при найманні на роботу не порушують принципу рівного ставлення будь-які дії, що вживаються протягом обмеженого часу, мають на меті вирівнювання можливостей для всіх або тільки для визначеного числа працівників, що належать до групи,

сформованої на підставі одного або декількох пунктів, перелічених у статті 183а (1) Трудового кодексу, з метою зменшення нерівності *de facto* в області, описаної в цьому положенні» [2].

Фактично, Трудовий кодекс Польщі передбачає, що коли на посаду претендують дві однаково кваліфіковані особи, з рівнозначним досвідом та навичками, проте різної статі, перевага може надаватись особам жіночої статі і такі дії не будуть вважатись дискримінацією, якщо представництво жінок у відповідній компанії, а саме на управлінських посадах, є відсотково меншим.

На рівні законодавства Бельгії існують Федеральний закон про расову рівність і Федеральний закон про боротьбу з дискримінацією, прийняті в 2007 році, які допускають відмінності в зверненні за ознакою раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження у випадках вжиття заходів позитивного характеру. Для того, щоб позитивні заходи були введені в якості невід'ємного громадського інтересу, вони повинні носити тимчасовий характер до того часу, доки не буде подолано дисбаланс, а права третіх сторін не будуть надмірно і несприятливо порушені. Якщо ці умови виконуються, федеральне законодавство спрямоване на усунення або зменшення, але не на запобігання нерівності *de facto*, і на те, що такі дії відповідають критерію пропорційності [3].

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

У 2006 році Норвегія впровадила радикальні заходи щодо поліпшення гендерного балансу при управлінні великими компаніями на високому рівні, а саме 40% квот, призначених для жінок-директорів компаній. Нові правила вступили в силу в 2008 році і передбачали жорсткі санкції, в тому числі примусове припинення таких організацій, у разі недотримання вимог. Незважаючи на деякі недоліки, нормативи квот Норвегії визнані в якості поворотного моменту і викликали інтерес на європейському та глобальному рівнях. Законодавці з різних країн, включаючи Бельгію, Францію, Німеччину, Ісландію та Італію, надихнулися цією моделлю [4, с. 12].

Оцінюючи використання позитивних дій США, відразу стає зрозуміло, що такі програми заохочуються в судових обставинах, спрямованих на запобігання поточної і майбутньої дискримінації. У своїх рішеннях суди США відбили усвідомлену необхідність збалансувати національну зацікавленість в ліквідації дискримінації щодо меншин і жінок з інтересами осіб, які не належать до національних меншин, тим самим підтримуючи ідею про те, що програми позитивних дій є «морально неправильними, якщо їх соціальні витримки завеликі щодо витрат на усунення або обмеження дискримінаційного поводження». В свою чергу, особливість використання позитивних дій в США полягає в тому, що там, де такі рішення неминучі, наприклад, в разі економічно необхідних звільнень, позитивні заходи більш охоче застосовуються для захисту меншин, які в іншому випадку непропорційно постраждали б [5, с. 88].

Таким чином, використовуючи позитивні дії, суд США чітко врівноважив необхідність «зламати старі моделі сегрегації і ієрархії», одночасно гарантуючи, що позитивні дії «не сприятимуть утискам інтересів» працівників. Незважаючи на спір про необхідність застосування позитивних дій, підтримка, надана судом, також ілюструє випадки суворого покарання за минулу дискримінацію, шляхом надання виняткових засобів захисту на користь осіб, які самі не є ідентифікованими жертвами дискримінації. У таких випадках Верховний суд ухвалював, що «поділ тягаря минулої дискримінації імовірно є необхідним» і що очікування «можливо невинних» білих чоловіків-працівників не можуть бути перешкодою для заходів, що усувають нинішні наслідки минулої дискримінації.

В цілому досвід позитивних дій країн ЄС та Сполучених штатів полягає в тому, що він є важливим політичним інструментом для вирішення проблем, що виникають в несприятливих умовах. Проте, існує необхідність в законодавстві і послідовних судових рішеннях уточнити, коли, зокрема, може використовуватися преференційний режим. Крім того, видається більш доцільним, якщо державним і приватним органам буде надана гнучкість і свобода вибору щодо того, як застосовувати заходи позитивних дій. Різні форми позитивних дій можуть бути використані в різних обставинах: не існує фіксованої формули їх застосування. Важливо мати юридичний

контроль, щоб регулювати використання позитивних дій і заохочувати державні і приватні органи до застосування спеціальних заходів для надання допомоги знедоленим групам.

Список використаних джерел:

1. Caruso D. Limits of the Classic Method: Positive Action in the European Union After the New Equality Directives / D. Caruso // Harvard International Law Journal. – 2003. – № 44. – P. 331–386.
2. Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141) [Електронний ресурс]. – 1974. – Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45181.
3. Anti Discrimination Law (2007, amended 2013) [Електронний ресурс]. – 2007. – Режим доступу: <https://www.legislationline.org/topics/country/41/topic/84>.
4. Centemero E. Empowering women in the economy, Report: Committee on Equality and Non-Discrimination, Doc. 14573 / Centemero E. // Parliamentary Assembly of the Council of Europe. – 2018. – P. 1–14.
5. Anderson C. A Current Perspective: The Erosion of Affirmative Action in University Admissions / Anderson A. // Akron Law Review. – 2005. – № 32. – P. 183.

Саламатін О.В.

*Суддя Центрального районного суду
міста Миколаєва*

ДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ЗАСАД ЗАКОНОДАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Адміністративно-територіальна реформа (2015–2021 рр.), яка проводиться з метою перерозподілу повноважень між центральними і місцевими органами влади, передбачає зростання ролі місцевих громад та управлінських інституцій у політичному та економічному житті конкретного регіону, як, власне, і держави загалом. Принципово нові фундаментальні засади функціонування державного організму, які формуються сьогодні внаслідок реформування адміністративної системи, потребують, в свою чергу, переосмис-