

# Закон «О равенстве» от 2010 г.: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Сью Аштиани<sup>1</sup>

Итак, свершилось! За последние дни администрации лейбористов в Великобритании в апреле 2010 года парламент сумел завершить принятие закона «О равенстве» и включить его в свод законов. Это вовсе не означает, что весь Закон вступит в силу фактически: новая правительственная коалиция намекнул, что ей не нравятся некоторые его аспекты, например, как обязательная отчетность об оплате труда в компаниях с разграничением сотрудников по половому признаку. Но сейчас есть ощущение того, что большая его часть вступит в силу к октябрю 2010 года или в апреле 2011 года.

Предпосылкой для принятия этого обширного закона стал правительственный официальный документ от 2008 года «Структура для более справедливого будущего». <sup>2</sup> В документе была изложена точка зрения лейбористского правительства о том, что равенство «необходимо» для людей, общества и экономики. Цель состояла в том, чтобы упорядочить закон, объединявший 9 крупных законодательных актов, <sup>3</sup> около 100 нормативных документов и более 2500 страниц руководств и правил. Задача заключалась в усилении закона. В официальном документе правительства были названы сохраняющиеся пробелы в вопросах равенства. Гендерный разрыв в оплате труда составлял 12,6%, инвалиды в 2,5 раза чаще

оказывались без работы, представители этнических меньшинств имели на 15,5% меньше шансов найти работу, чем их «белые» собратья, 62% людей старше 50 ощущали дискриминацию на рынке труда, и 60% детей школьного возраста из семей геев и лесбиянок были объектами гомофобных издевательств: мы должны активизировать прогресс в достижении целей равенства. Официальный документ «Новые возможности», опубликованный в январе 2009 года, обязал тогдашнее правительство продумать законодательство для решения проблемы ущемленности социальных прав граждан, являвшейся следствием социально-экономического неравенства. <sup>4</sup>

Поэтому Закон был направлен не только на то, чтобы переформулировать, уточнить и согласовывать законодательство, но и на то, чтобы обеспечить более широкие полномочия и обязанности для достижения большего равенства.

Закон очень большой: в нем 218 разделов и 28 приложений. Это создает единую систему, концентрирующуюся вокруг ключевых понятий, которые применяются по всему его тексту. Многие из 28 приложений содержат существенные положения, касающиеся конкретных вопросов. Кроме того, есть методическая брошюра на 215 страниц, которая помогает пользователям

ориентироваться в тексте Закона. Методическое руководство не имеет силы закона. Первое распоряжение о вступлении в силу наделило Комиссию по вопросам равенства и по правам человека правом на внедрение нормативных норм в рамках Закона, которые не имеют его силы, но будут приниматься во внимание трибуналами и судами при установлении того, были ли соблюдены требования законодательства.

Одной из самых интересных реформ, предусматривающих потенциально широкий круг вопросов, является новая обязанность по публичному праву надлежащим образом учитывать социально-экономическую ущемленность при принятии стратегических решений о способах осуществления общественных функций.<sup>5</sup> Эта обязанность распространяется только на ключевые органы власти и управления, и есть некоторые сомнения относительно ее введения в действие новым правительством, поскольку консерваторы ее не поддерживают.

Закон устанавливает основные понятия, которые единообразно применяются в государственных, коммерческих и общественных структурах. Кроме некоторых исключений, касающихся национальной безопасности и некоторых полностью частных сфер, из объема компетенции закона «О равенстве», в принципе, не ускользнуло ничего. Предусмотрено восемь «характеристик», которые являются «защищенными» (ЗХ): возраст, инвалидность, перемена пола, брак и гражданское партнерство, расовая принадлежность (есть право на включение «касты» в эту характеристику), вероисповедание или убеждения, пол и сексуальная ориентация.<sup>6</sup>

Также Закон обеспечивает защиту от дискриминации по причине беременности

и родов, но это особая категория рассматривается в разрыве от ЗХ, поскольку защита имеет отдельную правовую базу, прописанную в законодательстве ЕС. Так, например, предусмотрена защита кормящих матерей в общественных местах<sup>7</sup> и конкретное положение о более благоприятном обращении с беременными женщинами и женщинами, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, чем с мужчинами, ухаживающими за детьми.<sup>8</sup> Однако защита от непрямой дискриминации не применяется.<sup>9</sup>

Кроме того, Закон защищает от дискриминации на основании «двойной характеристики», при которой каждая отдельная ЗХ не служит причиной дискриминации.<sup>10</sup> Например, женщина азиатского происхождения, которая не способна доказать, что она стала жертвой дискриминации как женщина или как азиатка, вполне может доказать, что она страдает от дискриминации из-за того, что она женщина азиатского происхождения. Эта дискриминация на основании двойной характеристики признана специально для того, чтобы представителям «меньшинств внутри меньшинств» было легче предъявлять иски. Здесь есть два соображения: во-первых, данное положение может не вступить в силу из-за того, что оно вызвало определенное беспокойство по поводу бремени судебного разбирательства. Во-вторых, если оно вступит в силу, есть реальное и, возможно, непредвиденное последствие для судебных разбирательств. Многие люди, имеющие одну защищенную характеристику, также имеют еще одну, и, конечно, было бы, по сути, безответственно со стороны юридического советника, преследующего интересы своего клиента, не подать иск о двойной дискриминации в любом таком случае.

Есть несколько категорий недопустимого поведения. Сейчас прямая дискриминация рассматривается как менее благоприятное обращение из-за ЗХ.<sup>11</sup> В старом определении было словосочетание «на основании» ЗХ.<sup>12</sup> Хотя никаких существенных изменений не предусматривается, эти две концепции не обязательно являются последовательными, и можно утверждать, что критерий «из-за» поддерживает стратегию властей, которые сосредоточены на причине обращения, а не на критерии близости к понятию «за исключением».<sup>13</sup> Законодательство о равенстве в принципе является двоичным, так что более благоприятное обращение к одному полу или одной религии и т. д. является незаконным, за исключением очень специфичных случаев. Однако нет запрета более благоприятного отношения к инвалидами по сравнению с людьми, не имеющими инвалидности, и обоснование прямой дискриминации по возрастному признаку разрешается, если она является адекватным средством достижения законной цели («PROMALA»)<sup>14</sup> Защита «ассоциативной дискриминации» сейчас не распространяется на все ЗХ. Так что, если А становится объектом дискриминации не из-за своего статуса, а из-за ЗХ кого-то, кто находится в непосредственной близости от него, у А появляется претензия, даже если нет других претензий, связанных с его собственным статусом.

Также Закон уточняет и, возможно, расширяет действие положений о непрямой дискриминации, где применение положения, критерия или практики производит или будет производить отрицательный эффект. В частности, они включают в себя случаи инвалидности и имеют более широкий охват, потому что они применяются даже в делах об ожи-

даемой дискриминации, в которых истец еще не ощутил ущерб. Защита PROMALA повторяется, как и раньше.<sup>15</sup>

Важное концептуальное изменение произошло в положениях, касающихся притеснений и виктимизации, которые в отдельных разделах не подпадают под определение «дискриминации», потому что ни то, ни другое не требует наличия ни реального, ни гипотетического компаратора.

Положения о притеснениях усилены и расширены. В соответствии с Законом, любое нежелательное поведение, «связанное с» ЗХ и имеющее своей целью или следствием оскорбить достоинство или создать угрожающую, враждебную, унижительную, обидную или оскорбительную среду, считается незаконным.<sup>16</sup> Проверочный критерий не конкретен для какого-либо человека и стал более широким, чем до сих пор. Концепция «связанный с» может быть очень обширной.

Как и прежде, притеснения включают в себя сексуальные домогательства, т. е. «действия сексуального характера»,<sup>17</sup> а также либо сексуальные домогательства, либо действия, «связанные со» сменой пола, которые происходят в результате отказа от сексуального поведения или подчинения ему.<sup>18</sup> При установлении того, имеет ли поведение упомянутый выше эффект, должны приниматься во внимание все следующие аспекты:

- а) восприятие ситуации истцом;
- б) другие обстоятельства дела;
- в) есть ли основания полагать, что поведение производит такой эффект.<sup>19</sup>

Пожалуй, этот критерий является более надежными, чем тот, который предусмо-

трен действующим законодательством. Положения о виктимизации полностью изменились. Виктимизация происходит тогда, когда истец становится жертвой ответных репрессий за действие, которое он совершил в связи с Законом («защищенное действие»). Новые положения уже не требуют от истца предъявления доказательств в пользу того, что с ним обращались «менее благоприятно», чем с теми, кто не совершал защищенных действий. Вместо этого теперь положения предусматривают, что виктимизация происходит в случае, когда А наносит В ущерб, так как В совершает защищенное действие, или если А считает, что В совершил или может совершить защищенное действие.<sup>20</sup>

Таким образом, нет необходимости искать реального или гипотетического компаратора. Защищенные действия определяются широко и включают в себя любые действия в соответствии с Законом или с обращением к нему; при этом прямо предусматривается, что юридические лица не имеют права подавать иски о виктимизации.

В разделах 108–112 есть ряд важных и отчасти новых определений дополнительных положений о дискриминации. Также в них рассматриваются конкретные ситуации с участием нескольких предполагаемых дискриминаторов. В разделе 108 речь идет о завершившихся отношениях. Он предусматривает защиту от незаконной дискриминации, притеснений и виктимизации, возникающих ввиду или в связи с бывшими связями, например, с прошлой занятостью. Это означает, что, невзирая на сроки давности, человек должен быть защищен от репрессий, непосредственно связанных с предыдущими отношениями. Кроме того, требование осуществления разумных корректировок для инвалидов

будет продолжать действовать и после окончания отношений, если существенное ущемление продолжается и отношения считаются незавершившимися.<sup>21</sup>

Раздел 109 заменяет собой похожие положения, существовавшие в прежнем законодательстве. Он введен, чтобы создать юридическую ответственность для работодателей и руководителей за деяния в отношении тех, над кем они имеют контроль. Если не брать во внимание нарушения Закона, за которые предусмотрена строгая ответственность, работодатель или руководитель имеет защиту, если он сможет показать, что он принял «все возможные меры».

Раздел 110 является новым. Он делает лично ответственным сотрудника (или агента), который совершает какое-либо нарушение Закона, а также работодателя/руководителя, если он не сможет доказать, что действовал разумно, будучи убежденным в том, что рассматриваемое деяние не является правонарушением. Прописано новое преступление, выражающееся в «сознательных или опрометчивых» заявлениях, которые влекут за собой штраф, не превышающий 5 стандартных минимумов (на данный момент такой минимум составляет 5000 фунтов стерлингов).<sup>22</sup>

В соответствии с разделом 111, считается незаконным, если А заставляет, поручает или прямо или косвенно вынуждает В сделать что-то незаконное в отношении С, если А в состоянии совершить противоправное деяние по Закону: при этом жаловаться может как В, так и С.

Сознательное оказание кому-либо помощи в нарушении Закона само по себе является незаконным в соответствии с разделом

112. Защита предусмотрена, если человек имел основания полагаться на заявление другого человека, а если такое заявление было сделано сознательно или по небрежности, это считается преступлением.

Все эти вспомогательные положения применяются во всех ситуациях и не ограничиваются сферой труда. Вместе с первичными положениями они, возможно, обеспечивают всеобъемлющую систему защиты.

Закон вводит большие изменения в области защиты инвалидов. Во-первых, помимо защиты от прямой дискриминации, теперь Закон предусматривает защиту от непрямой дискриминации.<sup>23</sup> Кроме того, Закон упрощает инвалидам задачу доказывания незаконной дискриминации при других обстоятельствах. Например, есть новое положение о том, что ущемление инвалида, не соответствующее концепции PROMELA, и «из-за чего-то, возникающего в результате инвалидности В», является незаконной дискриминацией. Раздел не применяется, если А может доказать, что он не знал и не мог «по объективным причинам знать», что В имеет инвалидность.<sup>24</sup> Это сделано, чтобы устранить проблемы, возникшие в результате решения, принятого в 2008 году Палатой лордов, в деле Малькольм против Луишема.<sup>25</sup> Суд признал, что для того, чтобы определить, был ли инвалид объектом дискриминации по «связанной с инвалидностью» причине, необходимо сравнить его с кем-то, к кому относится такая же причина, но не связанная с инвалидностью. Так, например, если слепой человек захотел привести с собой в ресторан собаку-поводыря, тот факт, что собака-поводырь имеет непосредственное отношение к слепоте инвалида, не относился бы к делу: вопрос бы заключал-

ся в том, как ресторан относится к другим людям, которые просто хотят приводить туда своих собак.

Наконец, Закон запрещает рассмотрение проблем со здоровьем при приеме на работу, если только они не могут упростить процесс отбора соискателей, непосредственно не связаны с предлагаемой должностью или для управления разнообразием.<sup>26</sup> Обязанность осуществления разумных корректив была очень тщательно пересмотрена, чтобы сделать понятие «разумных корректив» более понятным и эффективным. Отныне есть три требования:

- если положение, критерий или практика причиняет инвалиду существенное неудобство, должны быть приняты разумные меры, чтобы не допустить подобного ущемления;
- если физическая особенность (широко определяемая) причиняет инвалиду существенное неудобство, должны быть приняты разумные меры, чтобы не допустить подобного ущемления;
- если требование, в случае непредоставления вспомогательного средства, причинит инвалиду существенное неудобство, должны быть приняты разумные меры для обеспечения такого вспомогательного средства.<sup>27</sup>

Есть новые положения, касающиеся деятельности по поддержке, и новые и пересмотренные исключения.<sup>28</sup> Положение об общей деятельности по поддержке ущемленных групп применяется ко всем ситуациям на рабочем месте и за его пределами. Если у А есть основания полагать, что:

- люди, которые имеют одну и ту же ЗХ, страдают от ущемления в связи с этой характеристикой;

- люди с одной и той же ЗХ имеют потребности, которых нет у тех, кто не обладает такой характеристикой; или
- участие в какой-либо деятельности лиц с одной и той же ЗХ непропорционально мало, в таком случае лицо или орган может принять любые меры, которые не составляют прямую/непрямую дискриминацию и являются адекватным средством достижения следующей цели:
- включения или поощрения людей с одной и той же ЗХ для преодоления или минимизации этой несправедливости;
- удовлетворения этих потребностей; или
- включения или поощрения людей с одной и той же ЗХ для их участия в этой деятельности.

Данное полномочие является исключительно разрешительным при условии существования у государственных органов еще и позитивной обязанности по устранению ущемления и продвижению равенства. Поэтому существование полномочия в сочетании с обязательством может привести к более активным изменениям, нежели те, которые имели место до сих пор. Также есть специальное положение, допускающее прием на работу или продвижение по службе специалиста с равноценной квалификацией в ситуациях, когда люди с такой ЗХ ущемляются или недостаточно вовлечены в соответствующую деятельность, при условии отсутствия общего правила о способствовании таким людям.

Наконец, что касается исключений, есть одно общее исключение для профессионального требования (ПТ), применение которого продиктовано концепцией PROMALA, когда человек, на которого она распространяется, не соответствует ей, или есть веские основания считать, что

он ей не соответствует. Это относится ко всем ЗХ.<sup>29</sup>

Есть конкретные религиозные или связанные с религией исключения. Некоторые исключения касательно определенных ЗХ допускают трудоустройство «в целях» какой-либо организованной религии.<sup>30</sup>

Они должны включать в себя принцип соответствия, т. е. чтобы соответствовать религиозным учениям, а также принцип недопущения противоречий, т. е. чтобы не противоречить сильным убеждениям значительного числа последователей такой религии. Так, например, церковь может объявить, что ее священниками не могут быть женщины или мужчины, вступившие в брак повторно при жизни первой жены.

Кроме того, есть еще одно ПТ, связанное с религиозной верой, которое «учитывает» «преобладающую черту» конкретной организации. В этих случаях наличие у человека определенной религиозной веры может быть ПТ при условии, что применение этого требования соответствует концепции PROMALA, и человек, к которому оно относится, не имеет веры, или есть веские основания полагать, что ее у него нет.<sup>31</sup>

Помимо этих случаев, единственные исключения касаются возрастной дискриминации.<sup>32</sup> Это и разрешение установления пенсионного возраста по умолчанию, и связанные с возрастом положения о пенсионных программах, и назначение национального минимального размера заработной платы с учетом возраста.

Закон «О равенстве» от 2010 года – это хорошо продуманная и имеющая далеко идущие последствия реформа законода-

тельства о равенстве Великобритании. фактически вступит в силу в ближайшие  
Поживем и увидим, какая часть закона месяцы.

- 1 Попечитель правозащитного фонда Equal Rights Trust; правительственный посол по вопросам разнообразия в государственных учреждениях; вице-президент Общества юристов в области производственного права; бывший член Комиссии по равным возможностям.
- 2 Представлен в июне 2008 года, См 7431.
- 3 Закон «О равной оплате труда» от 1970 г., закон «О борьбе с дискриминацией по признаку пола» от 1975 г., закон «О расовых отношениях» от 1976 г., закон «О борьбе с дискриминацией инвалидов» от 1995 г., Правила о равенстве в сфере занятости (Вероисповедание или убеждения) от 2003 г., Правила о равенстве в сфере занятости (Сексуальная ориентация) от 2003 г., Правила о равенстве в сфере занятости (Возраст) от 2006 г., Часть 2 закона «О равенстве» от 2006 г. и Правила о равенстве (Сексуальная ориентация) от 2007 г.
- 4 Новые возможности: неплохие шансы на будущее, представлен парламенту Великобритании министром по делам Секретариата Кабинета министров по поручению Ее Величества, январь 2009 года.
- 5 Раздел 1 закона «О равенстве» от 2010 г.
- 6 Раздел 4.
- 7 Раздел 13 (6) (а).
- 8 Раздел 18.
- 9 Раздел 19 (3).
- 10 Раздел 14.
- 11 Раздел 13.
- 12 Например, см. раздел 1 закона «О борьбе с дискриминацией по признаку пола» от 1975 г. или раздел 1 закона «О расовых отношениях» от 1976 г.
- 13 Например, см. решение Палаты лордов по делу Шамун против полиции Северной Ирландии [2003], Палата лордов Объединенного Королевства 11.
- 14 Раздел 13 (2) закона «О равенстве» от 2010 г.
- 15 Раздел 19.
- 16 Раздел 26 (1).
- 17 Раздел 26 (2).
- 18 Раздел 26 (3).
- 19 Раздел 26 (4).
- 20 Раздел 27.
- 21 Раздел 108 (4).
- 22 Разделы 110 (4) и 110 (5).
- 23 Раздел 19.
- 24 Раздел 15.
- 25 Дело Малькольм против Луишема [2008], Палата лордов Объединенного Королевства 43. Палата лордов была высшим судом Великобритании, который в декабре 2009 года был переименован в Верховный суд.

- 26 Раздел 60.
- 27 Раздел 20.
- 28 См. разделы 158 и 159.
- 29 См. Приложение 9, часть 1.
- 30 См. Приложение 3, часть 7, субприложение 29.
- 31 Приложение 9, часть 1, субприложение 3.
- 32 Например, см. раздел 197.