

1. Крамник А.Н. Административное право ч. 2 Административно-деликтное право. Общая часть: пособие для студентов высш. учеб. заведений по юрид. специальностям / А.Н. Крамник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009 – 378 с.
2. Крутлов В.А. Административно-деликтное право / В.А. Крутлов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2018 – 336 с.
3. Василевич Г.А. Административно-деликтное право: учеб. пособие / Г.А. Василевич, С.Г. Василевич, С.В. Добрыян. – Минск: Образование и воспитание, 2013 – 648 с.
4. Рябцев Л.М. Административно-деликтное и процессуально-исполнительное право: учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 1. Административно-деликтное право / Л.М. Рябцев [и др.]; под ред. Л. М. Рябцева, О.И. Чуприс. – Минск: Вышэйшая школа, 2017 – 327 с.

МНОЖЕСТВЕННАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ КАК ПРАВОВОЕ ЯВЛЕНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ ПРЕСЕЧЕНИЯ

Адынец О.В.,

студентка 1 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Ивашкевич Е.Ф., канд. пед. наук, доцент

В основе дискриминационного общения всегда лежит признание иного отношения к индивиду в связи с воспринимаемыми характеристиками группы, с которой его идентифицируют. В современном мире, когда мы говорим дискриминации, стоит упомянуть и о ее «множественной» форме, представляющей куда большую угрозу.

Целью данного исследования является правовой анализ понятия «множественная дискриминация» и проблемы её предупреждения.

Материал и методы. Материалом исследования послужили Протокол № 14 Конвенции СЕ о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Хартия ЕС об основных правах человека 2000 г., доклады Комитету по ликвидации расовой дискриминации ООН и др. Для анализа материала были использованы формально-юридический метод исследования.

Результаты и их обсуждение. О дискриминации говорится в довольно большом количестве международных правовых документов: Хартии основных прав ЕС (ст. 21), Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ст. 14), Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и др., однако, возможность более сложного ее вида практически не учтена. Множественная дискриминация – дискриминация, в которой ущемление происходит более чем по одному признаку, обличает ряд иных проблем и пробелов в законодательстве как международном, так и национальном [4]. Усугубляет ситуацию также и разнообразие ее видов, комбинаций, что делает такой вид дискриминации крайне сложным для определения и регуляции в правовой сфере [6]. При всем этом, множественная дискриминация (или «перекрестная»), имеет несколько типов: сама множественная дискриминация, составная и межсекторная. Первый тип подразумевает наличие простой дискриминации по 2-м и более признакам, например, по национальности и полу. Для составной дискриминации характерно взаимоусиление этих признаков, наложение их друг на друга. Межсекторальная же отличается причинно-следственной связью одного признака с другим, то есть один из них является условием или предпосылкой к возникновению другого [10].

Антидискриминационное законодательство ЕС, как и подобные в ряде других юрисдикций, развились за счет признания ряда возможных оснований дискриминационного поведения. Выявление новых оснований, безусловно, дополняет НПА, но не отражает в полной мере реальные модели дискриминации в обществе. Не учитывая возможность множественной дискриминации, мы упускаем из виду большое количество противоправных действий. Без решения этой правовой проблемы не может утвердиться равноправие в полной мере. Еще в 2003 г. в Глобальном докладе МОТ «Время для равенства в сфере труда» содержалась аргументация за вычленение и концептуализацию множественной дискриминации, была признана необходимость проведения дополнительных исследований и регуляции [9]. С этой же целью МОТ и другие международные органы учредили Конвенцию 111, касающуюся принятия мер при дискриминации, выходящей за рамки занятости. В соответствии с разд. 9 (3) Конституции ЮАР признается возможность дискриминации, основанной на «одном и нескольких признаках», а Конституционный суд рассматривает и многоосновательные иски [11]. В канадском законодательстве четко указана возможность дополнительных мер при наличии дискриминации по нескольким признакам. Вот только Верховный суд Канады еще никогда не выносил заключений по такому иску [12]. В США разработано специальное понятие «ground-pluscase», которое, однако, все равно ограничивает заявителя лишь 2-мя основаниями дискриминации, при этом вынуждая его к выбору «основного» и «вторичного». Правительство Великобритании уже давно смогло определить понятие «комбинированной дискриминации» в соответствии с разд. 14 Закона о равенстве 2010 г. [7], однако не было примеров правоприменительной практике. В Литовском докладе Комитету по ликвидации расовой дискриминации ООН 2014 г. описывались некоторые меры борьбы с дискриминацией по нескольким признакам, представленные в Национальной программе борьбы с дискриминацией на 2009–2011 г. [8]. В 2016 г. Республика Беларусь ратифицировала

Конвенцию о правах инвалидов, где в ст.6 рассмотрен вопрос множественной дискриминации только по отношению к женщинам-инвалидам [3].

Заключение. Множественная дискриминация во всех ее формах является опасным и очень серьезным явлением. Однако, в судебной практике разных государств при рассмотрении исков предпочтение отдается искам на основе одиночных признаков дискриминации. При подаче иска основания множественной дискриминации учитываются не в полной мере, равномерный анализ всех оснований соблюден лишь в некоторых их комбинациях, а правовая концепция межсекторной дискриминации не получила распространения. Даже при условии, что законодательство предусматривает защиту от дискриминации по двум и более признакам, судебные доказательные процессы на сегодняшний момент ориентированы исключительно под одиночные признаки. Вопрос подлежит дальнейшему правовому исследованию и крайне нуждается в нормативном закреплении как основы для борьбы с такой формой ущемления прав человека, как множественная дискриминация.

1. Протокол № 14 Конвенции СЕ о защите прав человека и основных свобод 1950 г. от 13.05.2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://european-court.ru/>. – Дата доступа: 30.02.2020.
2. Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется // Доклад генерального директора международной конференции труда МОТ (100 сессия, 2011). – Режим доступа: <https://www.ilo.org/>. – Дата доступа: 29.02.2020.
3. Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006 // Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.by/>. – Дата доступа: 04.02.2020.
4. Gardner, J. On the ground of her sex (uality) / J. Gardner // Oxford Journal of Legal Studies. – 1998. – 18 (167). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://academic.oup.com/article/18/1/167/1454361>. – Дата доступа: 20.02.2020.
5. Хартия ЕС об основных правах человека от 07.12.2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eulaw.ru/treaties/charter/>. – Дата доступа: 20.02.2020.
6. Khaitan, T.A. Theory of Discrimination Law / T.A. Khaitan // Oxford University Press, Oxford. – 2015. – P. 165 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199656967.001.0001/acprof-9780199656967>. – Дата доступа: 22.02.2020.
7. Equality Act 2010 // Великобритания. Институт правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bailii.org/>. – Дата доступа: 23.02.2020.
8. Шестой, седьмой, восьмой периодические доклады Комитету по ликвидации расовой дискриминации ООН 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.refworld.org.ru/>. – Дата доступа: 27.02.2020.
9. Время для равенства в сфере труда // Глобальный доклад МОТ, 2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/>. – Дата доступа: 29.02.2020.
10. Учеллари, Поала. Множественная дискриминация: как законодательство может отражать реальность / Поала Учеллари // The Equal Rights Review. – 2011. – № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.equalrightstrust.org/>. – Дата доступа: 01.03.2020.
11. Конституция ЮАР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worldconstitutions.ru/>. – Дата доступа: 01.03.2020.
12. Kropp, D. «Categorical» failure: Canada's equality jurisprudence – changing notions of identity and the legal subject / D. Kropp // Queen's Law Journal. – 1997. – № 23. – P. 201 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.scolar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&q/. – Дата доступа: 29.02.2020.

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА РЕСПУБЛИКОЙ КЕНИЯ

Ананьев С.С.,

студент 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Ребицкая Е.В., преп.

Одной из основных тенденций в развитии международного права сегодня является возрастающая роль негосударственных субъектов, которые, наравне с государствами, все больше оказывают влияние на социальные и политические процессы. Речь идет о проблеме трансформации международных отношений, в результате появления, развития и расширения бизнеса, который представлен как транснациональными корпорациями, так и национальными предприятиями и фирмами. Именно бизнес в лице вышеперечисленных акторов является предпосылкой проблематики, связанной с осуществлением предпринимательской деятельности в контексте прав человека.

Цель исследования – изучить основные положения национального плана действий Кении, а также проанализировать возможное заимствование опыта данной страны в процессе разработки НПД в Республики Беларусь согласно резолюции №17/4 от 16 июня 2011 года, принятой Советом по правам человека ООН.

Материал и методы. В основу исследования были положены национальный план действий Республики Кения в области бизнеса и прав человека, руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (далее – Руководящие принципы ООН), национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. При проведении исследования нами были использованы сравнительно-правовой метод, а также такие общенаучные методы как анализ и обобщение.