

Сич О.В.,
*курсант Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ*

Чорна А.Г
*старший викладач кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ

В українській та зарубіжній правовій літературі традиційно велика увага приділяється одному з найбільш яскравих та поширених негативних феноменів правової дійсності дискримінації.

Торкнувшись практично всіх сфер громадських відносин, проблема дискримінації спонукала міжнародне співтовариство до вирішення глобального завдання — ліквідувати дискримінацію як у нормативних актах, і у правозастосовчій практиці.

Водночас слід зазначити, що рівень теоретичного осмислення проблеми дискримінації відстає від існуючих потреб юридичної практики. Відсутність оперативних та дієвих заходів реагування на прояви дискримінації, а також простота і очевидність, що здається сутності даного явища наводять на практиці до посилення проблеми та виникнення нових її форм.

Специфіка гендерних проблем в Україні виявляється в тому, що розвиток гендерного законодавства здійснюється швидкими темпами, тоді як практична реалізація, чинні правові механізми та інструментарії забезпечення гендерної рівності є недосконалими та вимагають подальшої конкретизації. Так, ст. 24 Конституції України передбачає, що громадяни мають рівні конституційні права та свободи, а також є рівноправними перед законом. Це також стосується рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах державного та соціального життя [2].

Слід зазначити, що це перелічені положення зазначених законів фактично не містять норм, спрямованих на практичну реалізацію забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а більше мають характер декларативних актів

Перший напрямок розглядає гендер як інститут соціального аналізу. Воно включає в себе дослідження двох типів:

- 1) дослідження, що використовують гендер як соціально-демографічну категорію, в яких виявляється вплив статі на різні змінні;
- 2) дослідження, у яких гендер є соціальною конструкцією. У цьому випадку

гендер – це «організаційна модель соціальних відносин між чоловіками та жінками, яка не тільки характеризує їх міжособистісні спілкування, а й визначальна їх відносини у основних інститутах суспільства» [4, с. 34].

Усі перелічені види дискримінації дуже актуальні. Вони тісно пов'язані між собою та посилюють один одного. Наприклад, дискримінація певної групи людей знижує рівень її доходів та можливість інвестувати в людський капітал, а це у свою чергу ускладнює доступ до високооплачуваних професій та, як результат, зміцнює професійну сегрегацію.

З усього перерахованого вище можна зробити висновок у тому, що дискримінація може мати місце абсолютно у будь-якій сфері суспільної життя, але особливу значущість у наш час набула проблема дискримінації громадянина саме у сфері праці. На етапі розвитку суспільства виділяється досить велике кількість видів дискримінації у цій сфері, що підтверджує судова практика, що склалася.

Дискримінація як правове явище характеризується безліччю різновидів і не містить вичерпного переліку дискримінаційних підстав. В широкому сенсі слова під «дискримінацією» (від латів. «Discriminatio» - «розрізнення») розуміється обмеження прав та обов'язків людини за певною ознакою, наприклад, статтю, расі, національності, сімейному стану, релігійним поглядам.

Міжнародна практика в галузі прав людини передбачає чотири основні форми дискримінації:

1) «пряма дискримінація» (завдають шкоди дії або бездіяльність на заборонених підставах у тих випадках, коли порівняна аналогічна ситуація відсутня);

2) «непряма дискримінація» (надання непропорційне негативного впливу на інвалідів);

3) «відмова у розумному пристосуванні» (відмова від внесення необхідних та належних модифікацій та змін, від яких залежить можливість рівного використання або реалізації того чи іншого права людини або основний свободи);

4) «утиск» (небажана поведінка, спричинена інвалідністю або іншими забороненими підставами, ціль чи наслідки якого полягають у посяганні на гідність людини та у створенні лякаючої, ворожої, принизливої, образливої чи агресивної обстановки) [3].

У законодавстві Нової Зеландії встановлено найбільш широке та детальне сформульований перелік дискримінаційних підстав, у тому числі вік, здоров'я та працездатність, ознаками яких є фізичні недуги та недуги; загальне захворювання; психічне захворювання; інтелектуальні та психологічні зриви; будь-яка інша аномальність фізіологічних та психологічних функцій організму чи його анатомічної структури; використання собаки - поводиря, інвалідного візка та інших допоміжних засобів для інвалідів; інфікованість організму [9, с. 253].

Кримінальне законодавство країн Європи щодо відповідальності за дискримінацію характеризуються досить неоднозначно - від відсутності прямих кримінально-правових заборон дискримінації за соціально - демографічними ознаками (ФРН, Швейцарія, Норвегія) - до детального опису можливих проявів дискримінації (Франція, Болгарія) [1, с. 252]. ст. 161 Кримінального кодексу України доповнено положенням про кримінальну відповідальність за дискримінацію за ознакою інвалідності;

у 2017 році аналогічні поправки запропоновано до внесення до кримінального закону Литви [2].

Більш повний аналіз форм та різновидів дискримінації у цій роботі не наводиться з обмеженості обсягу публікації. ККУ передбачає кримінальну відповідальність порушення рівності права і свободи людини і громадянина.

Особливого значення при кваліфікації дії набуває спрямованості зазіхання, що виражається у створенні умов, що перешкоджають реалізації прав і свобод людини та громадянина, вчиненню перешкод у забезпеченні законних інтересів, встановленні переваг щодо будь-якого особи чи певних категорій осіб. Однак, кримінальна відповідальність настає лише за умови вчинення діяння особою з використанням повноважень, наданих йому в силу службового становища, і, на нашу думку, не відповідає криміногенної ситуації, що складається.

У нашій країні ця проблема досить актуальна, отже, вимагає детального вивчення та загальної боротьби з її проявами у всіх сферах суспільних відносин.

Література

1. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці: Ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві 18 червня 1998 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Женева, 1999. Т. 2. С. 1529-1532.
2. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року; Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Женева, 1999. Т. 1. С. 648-651.
4. Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159: Закон України від 6 березня 2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 25. Ст. 175.