



## БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

### ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС

#### про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

Ми продовжуємо [знайомство з директивами Європейського Союзу](#), щодо яких Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство у [соціалній та трудовій сфері](#). Сьогодні у гостях Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» — **Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності**, ухвалена Радою 27 листопада 2000 року.

#### **Дискримінація у будь-яких формах і видах — це перешкода у досягненні високого рівня зайнятості та життя**

— Вітаю! Минулого разу ми зустрічалися з твоєю посестрою — [Директивою 2000/43/ЄС](#). Обидві ви стоїте на захисті працюючої людини від дискримінації. Що спільного і відмінного існує між вами у цій сфері?

— Так, ми обидві спрямовані на запобігання та протидію дискримінації. Ми стали відображенням основних засад у боротьбі з дискримінацією, таких як: заборона дискримінації у будь-яких видах і формах, гарантування адміністративного та судового захисту від дискримінації, широке інформування щодо дискримінації та запобігання їй, розвиток діалогу з соціальними партнерами, громадськими організаціями з питань запобігання дискримінації, здійснення позитивних дій, спрямованих на усунення юридичних і фактичних нерівностей у реалізації прав.

Основними нашими відмінностями є підстави, з яких забороняється дискримінація, сфера застосування та особливості механізму попередження та протидії дискримінації.

— **Гаразд. У чому ж твоя специфіка щодо протидії дискримінації?**

— Я забороняю дискримінацію з чотирьох підстав. Це: релігія або віросповідання, вік, обмеженість фізичних можливостей та сексуальна орієнтація. Тому мене ще називають рамковою директивою з протидії дискримінації у сфері зайнятості та професії.

Я встановлюю заборону дискримінації лише з питань зайнятості та професії. Проте сфера мого застосування обмежується умовами зайнятості та праці, професійного навчання, членства в організаціях працівників і роботодавців.

Я передбачаю й особливості механізму попередження та протидії дискримінації. Наприклад, у порівнянні з Директивою 2000/43/ЄС я не вимагаю створення чи визначення спеціального органу, діяльність якого спрямована на протидію дискримінації. Також я визначаю особливості та виключення у реалізації права на працю чи інших трудових прав, які не вважаються дискримінацією.

## **Зайнятість та професія є ключовими елементами у гарантуванні рівних можливостей людини**

— **Цікаво. Розкажи трішки про ці особливості та виключення.**

Наголошую на тому, що вони є різними для кожної підстави дискримінації — релігії/ віросповідання, віку, обмеженості фізичних можливостей, сексуальної орієнтації. Ці особливості чітко окреслені мною.

Наприклад, не є дискримінацією застосування роботодавцем принципу розумного пристосування для осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідністю). Тобто, у конкретному випадку роботодавець вживає необхідні заходи для надання вказаним особам доступу до роботи, можливостей працювати або одержати підвищення по службі, проходити професійне навчання.

Не вважаються дискримінацією на основі віку виправдані відмінності, такі, як: пільгові умови щодо зайнятості, умов праці, професійного навчання, встановлені для молоді з метою її професійної інтеграції чи забезпечення захисту. Як і не є дискримінацією встановлення мінімальних вимог щодо віку або стажу роботи особи. Проте головною і визначальною вимогою для існування таких відмінностей у ставленні за віком є те, що їхня мета — законна, а способи досягнення — належні та необхідні.

**Не є дискримінацією випадки, коли обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними**

— **Зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— Відомо, що мої положення мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 409 Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

План моєї імплементації, як і у випадку з Директивою 2000/43/ЄС, визначив два основних завдання — (1) удосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації під час відбору та прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень і (2) посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації. Проте залишаються не вирішеними питання щодо доступності судового захисту осіб, які зазнали дискримінації (зокрема у частині звільнення від судового збору); узгодженості законодавства в частині права громадських об'єднань представляти інтереси осіб, які зазнали дискримінації, в адміністративних та судових процедурах щодо захисту цих осіб; визначеності виправданих випадків, які не вважаються дискримінацією.

— **Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?**

— Я багатомовна директива. Також я намагаюся розмовляти українською мовою.

— **Дякую за зустріч. Раді побачити твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!**

