



Ресурсно-аналітичний центр  
"Суспільство і довкілля"

## БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

### ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/43/ЄС

#### про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

Доброго дня. Ми продовжуємо [знайомство з директивами Європейського Союзу](#), щодо яких Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство у [соціальній та трудовій сфері](#). Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є **Директива 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності**, ухвалена Радою 29 червня 2000 року. Директива встановлює вимоги щодо запобігання і ліквідації дискримінації за ознаками раси чи етнічної належності.

#### **Дискримінація, заснована на расовій чи етнічній належності, перешкоджає досягненню високого рівня зайнятості та соціальної захищеності**

— Вітаю! Відомо, що право усіх осіб на рівність перед законом і захистом від дискримінації є універсальним правом. Світова спільнота, зокрема і Євросоюз, ухвалили низку документів, що забороняють дискримінацію. У чому твоя особливість?

— Однією з моїх особливостей є те, що я передбачаю систему спеціальних заходів стосовно "дискримінації лише у зв'язку з належністю чи неналежністю людини до тої чи іншої раси або етнічної групи. За попередження дискримінації з інших підстав відповідальними є мої посестри.

Сфера мого застосування є широкою, оскільки я охоплюю:

- усіх осіб як приватного, так і публічного сектору, у т. ч. державні органи;
- питання не лише зайнятості, доступу до праці, професійного навчання та умов праці, але й соціального захисту, соціальних пільг, охорони здоров'я, освіти та доступу до товарів і послуг.

Я уособлюю найкращі досягнення та практики попередження і ліквідації дискримінації, зокрема щодо заборони як первинних форм дискримінації (прямої та непрямой дискримінації), так і вторинних (утиску, переслідування, підбурювання чи пособництва у дискримінації). Я заохочую держави запроваджувати у національному законодавстві позитивні дії – спеціальні заходи, спрямовані на запобігання втратам чи їх компенсації особам у зв'язку з расовою чи етнічною належністю.

— Які заходи запроваджуєш для запобігання та протидії дискримінації?

— Серед заходів, які забезпечують захист від дискримінації на підставі расової чи етнічної

належності та належне виконання моїх вимог, я виокремила б):

а) заходи щодо захисту осіб, котрі зазнали дискримінації:

- доступність адміністративних або судових процедур для осіб, які зазнали дискримінації. Така доступність має бути гарантована і після закінчення відносин, в яких трапилася дискримінація;
- обов'язок доказування покладено на особу, винну у вчиненні дискримінації;
- гарантування особі, яка зазнала дискримінації, права представництва її інтересів асоціаціями, організаціями чи іншими юридичними особами, котрі мають законний інтерес у забезпеченні виконання моїх вимог;
- встановлення ефективних, пропорційних і превентивних санкцій у зв'язку з порушенням національного законодавства про дискримінацію;

б) заходи у сфері інформування та консультування

- запровадження широкого інформування, поширення просвітницької діяльності щодо запобігання та протидії дискримінації;
- проведення консультацій та заохочення діалогу із соціальними партнерами, неурядовими організаціями з метою сприяння запобігання та протидії дискримінації;

в) заходи з розвитку інституцій, які протидіють дискримінації:

- створення або визначення на національному рівні органу, що комплексно займатиметься протидією дискримінації у зв'язку з расовою чи етнічною належністю.

## **Особи, які зазнали расової чи етнічної дискримінації повинні мати адекватні можливості юридичного захисту**

— **Гаразд, із заходами твого виконання 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. 408 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 визначив два основних завдання — (1) удосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників на основі расової або етнічної приналежності під час прийому на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень і (2) посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації. У 2016 р. передбачено розроблення та ухвалення змін законодавства України щодо повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), порядку застосування цих заходів, а також посилення відповідальності приватних агентств зайнятості за порушення антидискримінаційного законодавства у сфері праці та надання послуг.

— **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!**

