

Катерина Горда

Викладач кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Б. Хмельницького, м. Хмельницький
<https://orcid.org/0000-0003-3857-9292>
gorda2018@ukr.net

Андрій Босак

Слухач 371 навчальної групи,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Б. Хмельницького, м. Хмельницький

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

В даній науковій статті автором здійснено аналіз історико-правових та теоретико-правових аспектів забезпечення рівності та протидії дискримінації за законодавством Європейського Союзу у сфері зайнятості та працевлаштування. Розглянуто аспекти понятійного протидії дискримінації, сферу застосування основних антидискримінаційних директив Ради Європейського Союзу та Європейського парламенту, розглянуто практику Суду Європейського Суду та національних судів з питань розгляду справ щодо дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування, а також винятки із правила про недопущення дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування. Автор робить висновок про те, що на початковому етапі антидискримінаційне право Європейського Союзу в частині забезпечення рівного доступу до сфери зайнятості та працевлаштування зводилось у формулюваннях до встановлення принципу рівності між чоловіками та жінками й/або заборони дискримінації за статевою ознакою й лише на основі актів первинного права. Згодом правове регулювання заборони дискримінаційних проявів на рівні законодавства Європейського Союзу поступово розширилось як щодо типів дискримінаційних виявів. На сучасному етапі здійснюється протидія дискримінації за ознаками расового та етнічного походження і на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації. При цьому, зараз джерелами правового регулювання протидії дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування стають акти вторинного права Європейського Союзу та відповідна судова практика.

Також в роботі проаналізовано зміст Директиви про рівність у сфері зайнятості, її сферу застосування, можливість її непоширення на військову та правоохоронну сферу, а також на випадки дискримінації за ознакою громадянства. Крім того, визначені випадки відсутності дискримінації у випадку врахування етносу та релігії у випадку працевлаштування особи до релігійної організації, створення особливих умов для осіб із обмеженими можливостями, а також окремі випадки наявності відмінного ставлення до працівника на основі віку.

Ключові слова: рівність; дискримінація; пряма дискримінація; непряма дискримінація; зайнятість.

1. ВСТУП

Постановка проблеми. Забезпечення рівності та протидія дискримінації є одним із фундаментальних прав людини, яке визнане міжнародним правом і

повинне забезпечуватися сучасними демократичними державами. Зокрема, Рада Європи та Європейський союз мають широкий досвід боротьби із дискримінацією, який, без сумніву, буде корисним і для України.

Крім того, питання рівності та протидії дискримінації визначене такими міжнародно-правовими актами, як Загальна декларація прав людини (ст. ст. 1, 2), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. ст. 2, 24, 26), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 2), Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція ООН про права дитини (ст. 2), Конвенція ООН про права інвалідів (ст. 3), Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, прийнята під егідою Ради Європи (ст. 14). Зазначені міжнародно-правові документи сприйняті як Україною, так і усіма державами-членами Європейського Союзу.

В той же час, Угода про асоціацію, укладена між Україною та Європейським Союзом, містить ряд положень, які стосуються забезпечення рівності та протидії дискримінації, в тому числі з питань зайнятості. Так, ст. 17 Угоди передбачає, що відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в Європейському Союзі, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена. Аналогічно, Україна відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються на її території, повинна забезпечити ставлення, згадане у пункті 1 цієї статті, до працівників, які є громадянами держави-члена та на законних підставах працевлаштовані на її території [0].

У зв'язку із цим, виникає необхідність дослідження питання забезпечення рівності та протидії дискримінації у сфері зайнятості відповідно до антидискримінаційних директив, прийнятих в Європейському Союзі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання наукового

дослідження забезпечення рівності та протидії дискримінації в Європейському Союзі, в тому числі у сфері зайнятості, досліджено в працях таких учених, як В. О. Галан [2], І. Гуменюк [3], Ю. К. Мороз [4], О. З. Панкевич [5], З. П. Равлінко [6], М. М. Скорик [7], Н. Федірко [8], Т. Фулей, І. Федорович [9], Г. О. Христова [10], М. В. Чічань [11] та інших. Вказаними науковцями розглянуті основні питання забезпечення рівності та протидії дискримінації у різних сферах та щодо різної категорії осіб, однак питання протидії дискримінації саме в сфері зайнятості на рівні окремих наукових досліджень проведено не було, а лише в межах посібника з європейського антидискримінаційного права [12], що зумовлює необхідність проведення наукового дослідження в межах даної наукової статті.

Мета статті. Метою наукової статті є розкриття розвитку правових основ забезпечення рівності та протидії дискримінації в Європейському Союзі, змісту антидискримінаційних директив, прийнятих у цій сфері, а також визначення основних проблемних питань у судовій практиці з цих питань.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В першій редакції Договорів про заснування Європейських Спільнот не було жодної згадки про права людини чи їхній захист. У той час навіть не думали, що створення європейської зони вільної торгівлі може мати хоч якийсь вплив на сферу прав людини. Лише з часу, коли Суд Європейського Союзу почав отримувати запити щодо порушення прав людини у процесі застосування права Спільноти, була сформована система правових норм, яка сформувала відповідні загальні принципи права Спільноти, а в подальшому було прийнято ряд антидискримінаційних директив.

На початковому етапі захист прав людини загалом не був спочатку сферою регулювання Спільнот, а антидискримінаційні норми в праві Європейського Союзу мали фрагментарний характер і були суто цілеспрямованими, тобто забезпечували однаковий підхід держав-засновників у сфері запобігання виявам недобросовісної конкуренції. Так, ще в Договорі про заснування Європейської

економічної спільноти 1957 р. ст. 119 (1) було введено обов'язок держав-членів установити й дотримуватись принципу рівної оплати чоловіків і жінок за однакову роботу. Отже, первісний варіант договірної норми прямої дії встановлював заборону дискримінації за статевою ознакою під час визначення рівня оплати й умов праці, охоплюючи поняття прямої (явної, безпосередньої) дискримінації, тобто різного ставлення в однаковій ситуації [2, с. 145].

Це положення ст. 119 (1) Договору про заснування Європейської економічної спільноти стало основою прецедентного права Європейського Союзу, яке розширювало аспекти застосування заборони дискримінації, у тому числі й щодо форм її здійснення, і підґрунтям значної кількості антидискримінаційних норм у похідному законодавстві Європейського Союзу. Так, при розгляді справи 43/75 G. Defrenne v Sabena, що стала вже класичною під час посилання на прецедентне право ЄС у сфері захисту прав людини, Суд Європейського Союзу, надаючи попередній висновок стосовно застосування ст. 119 Договору про заснування Європейської економічної спільноти, провів розрізнення форм дискримінації на пряму або відкриту (direct and overt) і непряму або замасковану (indirect and disguised) [2, с. 145]. Такий поділ суд обґрунтовував наявністю порушення критеріїв, що прямо передбачені в законодавстві Співтовариства або національному для прямої дискримінації. Непряма дискримінація була визначена як випадки, котрі можуть бути ідентифіковані шляхом посилання на більш явні ознаки з урахуванням особливостей комунітарного та національного права. При чому дискримінаційні вияви, як прямі, так й опосередковані, визнавались Судом порушенням навіть за умови заподіяння незначної шкоди від їх застосування [2, с. 145].

Зазначене виділення форм дискримінаційного поводження пізніше було розширено Амстердамським договором 1997 р., який на рівні первинного права закріпив положення щодо непрямої дискримінації.

Після 2000 року правове регулювання антидискримінаційної сфери суттєво розширилося і вийшло за межі питань зайнятості, охопивши такі сфери, як

пенсії, вагітність і соціальне забезпечення, а в подальшому – і питання доступу до публічної служби, до товарів та послуг. При цьому, антидискримінаційне право Європейського Союзу поширилося не лише на випадки дискримінації за ознакою статі, а й на сфери расового та етнічного походження, сексуальної орієнтації, релігійних переконань, віку та обмежених можливостей особи [12, с. 14].

Після змін, внесених до Договорів про Європейський Союз та про функціонування Європейського Союзу Лісабонським договором 2007 р., антидискримінаційні норми первинного права Європейського Союзу можна умовно поділити на такі, що закріплюють загальний підхід до заборони дискримінації та боротьбу з нею. До них належать ст. ст. 10, 18–19, 45 Договору про функціонування Європейського Союзу і ст. 21 Хартії основоположних прав Європейського Союзу, які є основою для відкритого складу всіх форм дискримінації, оскільки не містять у собі їхнього переліку чи то визначення, а забороняють «будь-яку». Проте є норми, що завуальовано містять у собі вказівки на прямі та непрямі типи дискримінації: ст. 46 Договору про функціонування Європейського Союзу зобов'язує держави-члени скасувати всі національні акти, які встановлюють правила доступу до працевлаштування для іноземних громадян, якщо вони відмінні від умов, установлених для власних працівників (заборона прямої дискримінації за національним походженням); ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу (заборона прямої дискримінації у сфері оплати за працю за тендерною ознакою); ст. 23 Хартії основоположних прав Європейського Союзу тощо [2, с. 145].

Якщо говорити про вторинне (комунітарне) право Європейського Союзу, то спочатку антидискримінаційні норми вторинного права мали галузеве спрямування й також констатували заборону всіх форм дискримінації без надання визначення різним її типам. Так, Директива 75/117/ЕЕС про наближення законодавств держав-учасниць стосовно принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок містить положення про «усунення всіх форм дискримінації»

(ст. 1 (1) Директиви), про «виключення будь-якої дискримінації» (ст. 1 (2)). Аналогічні положення містили в собі й норми низки наступних Директив про гендерну рівність, що були прийняті на впровадження ст. 119 Договору про заснування Європейської економічної спільноти, у схожих формулюваннях забороняли будь-які (усі) форми дискримінації, не надаючи при цьому визначення таких форм: Директива 76/207 про рівне ставлення в ст. ст. 2 (1) і 3 (1), Директива 79/7 про усунення дискримінації у сфері соціального захисту загалом у ст. 4 (1) [2, с. 145–146].

Додатково свій вклад у реалізацію принципу рівності (у цьому випадку за ознакою статі), а отже, і заборони нерівного ставлення внесли й Директиви 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці вагітних робітниць і робітниць, які недавно народили або годують, і 96/34/ЕС від 03 червня 1996 р. про батьківську відпустку.

Починаючи з 2000 р., з'являється нове покоління антидискримінаційних директив (Директива Ради 2000/43/ЄС про расову рівність і Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальні рамки рівності опрацювання у сфері зайнятості і професійної діяльності, в подальшому по тексту – Директива про зайнятість), положення яких не тільки визначають загальний підхід комунітарного права до заборони дискримінації та її розмежування на пряму та непряму, а й додають нові її форми (переслідування, указівка дискримінувати, віктимізація тощо) [2, с. 146].

Зазначені директиви встановили заборону дискримінації у сфері зайнятості за ознакою сексуальної орієнтації, релігійних переконань, віку та обмежених фізичних можливостей, а також заборону дискримінації за ознакою раси та етнічного походження у контексті зайнятості, а також у питаннях доступу до системи добробуту, соціального захисту, товарів та послуг. Ці директиви значно розширили сферу дії антидискримінаційного права Європейського Союзу і підтвердили тезу про те, що необхідною умовою повноцінного використання особами своїх можливостей на ринку праці є гарантії

рівного доступу до таких сфер як охорона здоров'я, освіта, забезпечення житлом [12, с. 14].

У сфері зайнятості та працевлаштування гарантії щодо забезпечення рівності та протидії дискримінації, які визначаються рядом спеціальних Директив Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, включають в себе наступні напрямки: встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності; рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності; рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості; доступу до тривалого професійного навчання; обов'язку роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди; інформування та консультації працівників про представництво працівників; роботи на визначений строк; неповної зайнятості; колективного звільнення; охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини; заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують [8, с. 293].

При цьому, виділяються три блоки правових норм, які стосуються протидії дискримінації у досліджуваній сфері:

перший – стосується недискримінації за ознаками расового та етнічного походження (Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р.);

другий – за ознаками на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000р.);

третій – забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок у професійній сфері (різні джерела первинного та вторинного права Європейського Союзу) [3, с. 61].

При цьому, особливу цікавість викликає саме Директива про зайнятість, яка розповсюджується на всіх осіб, як в публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи, по відношенню до:

умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору та умови прийому на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;

доступу до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи;

зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення та оплату праці;

членства і вступу до організації працівників або роботодавців, або в будь-яку організацію, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, які надаються такими організаціями.

В той же час, Директива про зайнятість не охоплює відмінності у відносинах, оснований на громадянстві, і не наносить шкоди умовам, які стосуються в'їзду і проживання громадян третіх країн і осіб без громадянства на території держав-членів, і будь-якому поводженню, що є наслідком правового статусу громадян третіх країн та осіб без громадянства.

Крім того, держави-члени можуть передбачати, що ця Директива не розповсюджується на збройні сили у тому, що стосується дискримінації на основі обмеженості фізичних можливостей (інвалідності) або віку [13].

В той же час, як зазначено у п.п. 17 і 18 преамбули до Директиви про зайнятість вона не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, нездатна і не може виконувати основні функції на посаді, що розглядається, або пройти відповідне навчання, без порушення зобов'язань забезпечувати належне пристосування осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Директива про зайнятість не вимагає, зокрема, щоби у збройних силах та поліції, місцях позбавлення волі та службах невідкладної допомоги приймалися на роботу особи, що не здатні виконувати спектр функцій, які можуть від них вимагатися у зв'язку з законною ціллю – зберігати оперативні можливості цих служб [13].

Наприклад, у справі Сірдар (Sirdar) особу, яка зверталася із скаргою до Суду Європейського Союзу була головою військового спецпідрозділу, однак її звільнили через скорочення фінансування, внаслідок якого до основ роботи спеціальних військових підрозділів було введено принцип «взаємозамінності», що виключав можливість її роботи, оскільки передбачав можливість залучення працівника не тільки до виконання поточних обов'язків за посадою, але й до бою. Суд відмовився задовольнити скаргу особи і зважаючи на те, що те військове формування, до якого була включена особа, повинне було прийнято на себе основний удар під час заворушень, тому визнав, що формування військових спецпідрозділів, що складаються виключно з чоловіків, є виправданим з огляду на необхідність гарантування бойової ефективності, і тому теоретично взаємозамінність виключає залучення жінок до виконання таких функцій, попри те, що формально це мало ознаки порушення гендерної рівності та дискримінації за ознакою статі [12, с. 52–53].

Ст. 4 Директиви про зайнятість передбачає можливість відмінного ставлення до особи за такою ознакою як «професійні вимоги», вимоги, які виникають у випадках, коли через особливості діяльності в будь-якій сфері або контекст, в якому вона виконується, така характеристика становить дійсну і визначальну професійну вимогу, за умови, що завдання – законне, а вимога – еквівалентні. Це стосується передусім організацій, в основі яких лежить «релігія» або «переконання», що вправі встановлювати певні вимоги до своїх співробітників, зокрема «... вимагати від своїх співробітників добросовісності та лояльності щодо основних канонів організації» [13].

Так, фінські суди розглядали справу, в якій релігійна організація відмовилася призначати на посаду капелана (помічника вікарія) особу, що перебувала в одностатевих відносинах. Дане рішення було скасоване у зв'язку із тим, що гетеросексуальна орієнтація не може вважатися невід'ємною вимогою до цієї посади, а внутрішні правила Церкви не містять жодних вимог про сексуальну орієнтацію кандидатів на посади вікаріїв і капеланів [12, с. 54].

З іншого боку, якби такі вимоги існували б, відмова у прийнятті зазначених осіб була б правомірною.

Статтею 6 Директиви про зайнятість передбачено такі аргументи на захист відмінного ставлення до особи на підставі її віку. Зокрема, це може стосуватися доступу до професійного навчання, зайнятості та професії, включаючи звільнення і умови оплати праці для молодих людей, старших працівників і тих, хто піклується про інших осіб, з метою сприяння їх професійній інтеграції або забезпечення їх захисту; визначення мінімальних умов відносно віку, професійного досвіду або робочого стажу для отримання роботи або певних переваг, пов'язаних з зайнятістю; визначення максимального віку для прийому на роботу, пов'язаного з вимогами навчання для відповідної посади або необхідності відповідного періоду зайнятості перед виходом на пенсію [13]. В такому випадку допускається дискримінація за ознакою віку.

Зокрема, у справі МакКаллок (MacCuUoch) британський суд розглядав правила виплати вихідної допомоги, яка виплачувалася у зв'язку зі скороченням персоналу, відповідно до яких розмір допомоги збільшувався залежно від віку і трудового стажу співробітника, що приводило до того, що старші співробітники з більшим трудовим стажем отримували значно вищий розмір допомоги, ніж молодші працівники, які пропрацювали менше. Суд, що розглядав дану справу погодився, що даний порядок виплати вихідної допомоги може бути об'єктивно виправданим як механізм винагородження старших співробітників за лояльність до роботодавця. Крім того, виплата такої допомоги враховує вразливість працівників старшого віку на ринку праці [12, с. 56].

Статтею 5 Директиви про зайнятість передбачено особливі вимоги до спеціальних заходів, що спрямовані на осіб з обмеженими можливостями: роботодавці зобов'язані забезпечити особам з вадами розумового чи фізичного розвитку «достатні умови» для користування рівними можливостями у сфері зайнятості. Їх визначено як «належні і необхідні в конкретному випадку заходи, що покликані надати особі з обмеженими можливостями змогу отримати

доступ до зайнятості, змогу працювати, змогу просуватися по службі чи пройти навчання, якщо тільки такі заходи не покладають непропорційний тягар на роботодавця» [13]. Це може бути, наприклад, встановлення на робочому місці ліфта, пандуса чи облаштування туалету, що дозволяє пересуватися на інвалідному візку.

Як приклад, можна навести випадок, коли особа, що пересувалася на інвалідному візку, оскаржувала відмову Міністерства освіти взяти її на роботу на конкретну посаду. За результатами конкурсу особа посіла третє місце в рейтингу кандидатів на цю посаду, однак у випадку, коли перші два кандидати відмовилися від пропозиції, запрошення надіслали кандидату, що йшов у списку четвертим – одразу після заявника, натомість останньому запропонували посаду в іншому департаменті, що був обладнаний для потреб людей на інвалідних візках. Суд вирішив, що Міністерство освіти порушило свій обов'язок забезпечити достатні зручності для осіб з обмеженими можливостями, і економія ресурсів (на що посилювалася держава) не є виправданням [12, с. 38–39].

3. ВИСНОВКИ

На підставі вище викладеного наукового дослідження правових основ забезпечення рівності та протидії дискримінації, можемо визначити, що на початковому етапі антидискримінаційне право Європейського Союзу, регулювало виключно сферу зайнятості та соціального забезпечення і зводилось у формулюваннях до встановлення принципу рівності між чоловіками та жінками й/або заборони дискримінації за статевою ознакою в будь-яких формах вияву.

Згодом правове регулювання заборони дискримінаційних виявів на рівні законодавства Європейського Союзу поступово розширилось як стосовно сфер застосування, так і щодо типів дискримінаційних виявів. На сучасному етапі здійснюється протидія дискримінації за ознаками расового та етнічного

походження і на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації.

При цьому, Директивою про рівність у сфері зайнятості не тільки дано визначення прямої та непрямой дискримінації, але й визначено сферу застосування Директиви, можливість її непоширення на військову та правоохоронну сферу, а також на випадки дискримінації за ознакою громадянства. Крім того, визначені випадки відсутності дискримінації у випадку врахування етносу та релігії у випадку працевлаштування особи до релігійної організації, створення особливих умов для осіб із обмеженими можливостями, а також окремі випадки наявності відмінного ставлення до працівника на основі віку.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Законодавство України: Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
2. Галан В. О. Розвиток типології дискримінації в антидискримінаційному праві Європейського Союзу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Юридичні науки. 2015. Випуск 4. Том 3. С. 144–149.
3. Гуменюк І. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 60–64.
4. Мороз Ю. К. Принцип недискримінації в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2016. Т. 181. С. 57–61.
5. Панкевич О. З. Захист права людини на недискримінацію у практиці Європейського Суду з прав людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 325–335.
6. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. Львів, 2016. 201 с.
7. Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. К.: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.
8. Федірko Н. Адаптація політики України у сфері зайнятості населення до стандартів публічного управління ЄС. *Модернізація управління національною економікою* : зб. матеріалів IV міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 листоп. 2016 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» [та ін.] ; редкол. : І. Й. Малий (голова) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2016. С. 292–297.
9. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Рада Європи, Видавництво «Фенікс», 2017. 390 с.
10. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків : Райдер, 2010. 200 с.

11. Чічкань М. В., Бабіч К. О. Європейські стандарти щодо заборони дискримінації у сфері праці та законодавство України: питання співвідношення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 163–166. URL: http://www.pap.in.ua/5_2016/49.pdf
12. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Київ : Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, Рада Європи, Видавництво «К.І.С.», 2010. 196 с.
13. Директива № 2000/78/ЄС Ради ЄС, що встановлює загальні рамки рівності опрацювання у сфері зайнятості і професійної діяльності. European centre for minority issues. URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf

References

1. *Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony* [Association Agreement between Ukraine, on the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other part]. *Zakonodavstvo Ukrainy : Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* [Ukrainian legislation : The official site of the Verkhovna Rada of Ukraine]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 [In Ukrainian]
2. Halan V. O. (2015). *Rozvytok typolohii dyskryminatsii v antydyskryminatsiinomu pravi Yevropeiskoho Soiuzu* [Development of the typology of discrimination in anti-discrimination law of the European Union]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii Yurydychni nauky* [Scientific Herald of Kherson State University. Series Law Sciences]. 2015. Vypusk 4. Tom 3. P. 144–149. [In Ukrainian]
3. Humeniuk I. (2014). *Instytut zaborony dyskryminatsii v sotsialnomu zakonodavstvi YeS: dosvid dlia Ukrainy* [Institute for the Prohibition of Discrimination in the EU Social Law: Experience for Ukraine]. *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy* [Scientific notes of the Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine]. 2014. No 3. P. 60–64. [In Ukrainian]
4. Moroz Yu. K. (2016). *Pryntsyp nedyskryminatsii v konteksti Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu ta YeS* [The principle of non-discrimination in the context of the Association Agreement between Ukraine and the EU]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Yurydychni nauky* [Scientific notes of NaUKMA. Law Sciences]. 2016. No. 181. Pp. 57–61. [In Ukrainian]
5. Pankevych O. Z. (2016). *Zakhyst prava liudyny na nedyskryminatsiiu u praktytsi Yevropeiskoho Sudu z prav liudyny* [Protecting the human right to non-discrimination in the practice of the European Court of Human Rights]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav* [Scientific herald of the Lviv State University of Internal Affairs]. 2016. No 3. Pp. 325–335. [In Ukrainian]
6. Ravlinko Z. P. (2016) *Zaborona dyskryminatsii: zahalnoteoretychne doslidzhennia* [Prohibition of Discrimination: General Theoretical Study] : diss. ... PhD Law : spec. 12.00.01. Lviv, 2016. 201 p. [In Ukrainian]
7. Skoryk M. M. (2017). *Henderna dyskryminatsiia u dostupi do pratsi y posluh: otsinka stanu vprovadzhennia Ukrainoiu antydyskryminatsiinykh Dyrektyv Rady YeS. Analychne doslidzhennia* [Gender discrimination in access to labor and services: assessment of the state of implementation of Ukraine by the Council of EU Anti-Discrimination Directives. Analytical study]. Kyiv: Bureau of Social and Political Development, 2017. 78 p. [In Ukrainian]
8. Fedirko N. (2016). *Adaptatsiia polityky Ukrainy u sferi zainiatosti naselennia do standartiv publichnoho upravlinnia YeS. Modernizatsiia upravlinnia natsionalnoi ekonomikoiu* [Adaptation of Ukraine's policy on employment to the standards of public administration of the EU. Modernization of national economy management]: zb. materialiv IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 25–26 lystop. 2016 r. [Collect of materials of IV International sci. pract. Conf., November 25–26. 2016] / Ministry of Education and Science of Ukraine, State University "Kyiv National Economic

University named after. V. Hetman "[and others]; the editorial board: I. Y. Malyi (the head) [and others]. Kyiv : KHEU, 2016. P. 292–297. [In Ukrainian]

9. Fulei T. and Fedorovych I. (2017). *Poradnyk iz zapobihannia ta protydii dyskryminatsii* [Advice on preventing and combating discrimination]. Kyiv.: Council of Europe, Phoenix Publishing House, 2017 390 p. [In Ukrainian]

10. Khrystova H. O. and Kochemyrovska O. O. (2010). *Pozytyvni dii v mekhanizmi zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlivostei zhinok i cholovikiv: mizhnarodnyi dosvid ta ukrainski perspektyvy* [Positive actions in the mechanism of equal rights and opportunities for women and men: international experience and Ukrainian perspectives]. Kharkiv: Raider, 2010. 200 p. [In Ukrainian]

11. Chichkan M. V. and Babich K. O. (2016). *Yevropeiski standarty shchodo zaborony dyskryminatsii u sferi pratsi ta zakonodavstvo Ukrainy: pytannia spivvidnoshennia* [European Standards on the Prohibition of Discrimination in the Labor and Ukrainian Legislation: Relationship Issues]. *Porivnialno-analitychne pravo* [Comparative and analytical law]. 2016. No 5. Pp. 163–166. URL: http://www.pap.in.ua/5_2016/49.pdf [In Ukrainian]

12. *Posibnyk z yevropeiskoho antydyskryminatsiinoho prava* (2010). [European Anti-Discrimination Law Guide]. Kyiv : European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe, KIIS Publishing House, 2010. 196 p. [In Ukrainian]

13. *Dyrektyva № 2000/78/IeS Rady YeS, shcho vstanovliuie zahalni ramky rivnosti opravnoho povodzhennia u sferi zainiatosti i profesiinoi diialnosti* [Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation]. European centre for minority issues. URL: http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000_78_EC_UK.pdf [In Ukrainian]

Katerina Gorda and Andrii Bosak. Ensuring Equality and Combating Discrimination in the Field of Employment under the EU Legislation

In this scientific article, the author analyzes the historical, legal, theoretical and legal aspects of ensuring equality and combating discrimination under the legislation of the European Union in the field of employment. The aspects of conceptual counteraction to discrimination, the scope of application of the main anti-discrimination directives of the Council of the European Union and the European Parliament are considered, the practice of the Court of Justice of the European Union and national courts on cases of discrimination in the field of employment, as well as exceptions to the rule of non-discrimination in employment. The author concludes that, at the initial stage, the European Union's anti-discrimination right to equal access to employment and employment was reduced to the wording of the principle of equality between men and women and / or the prohibition of discrimination on the basis of sexual orientation and only on the basis of acts of primary law. Subsequently, the legal regulation of the prohibition of discrimination at the level of the legislation of the European Union has gradually expanded both as regards the types of discriminatory manifestations. At the present stage, the fight against discrimination based on racial and ethnic origin and on the basis of religion or belief, limited physical capacity, age or sexual orientation is being implemented. At the same time, legal acts regulating the fight against discrimination in the field of employment and employment are now the acts of secondary law of the European Union and relevant judicial practice.

The paper also analyzes the content of the Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, its scope, the possibility of its not being applied to the military and law enforcement, as well as cases of discrimination on the basis of citizenship. In addition, cases of non-discrimination in the case of ethnicity and religion are taken into account in the case of a person's employment in a religious organization, the creation of special conditions for persons with disabilities, as well as individual cases of having an adult attitude based on age.

Key words: equality; discrimination; direct discrimination; indirect discrimination; employment.