

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

## THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS OF AGE DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

Сербина Н.В., к.ю.н.,  
головний спеціаліст відділу забезпечення діяльності тренінгового центру  
Тренінговий центр прокурорів України

У статті досліджено теоретико-правові аспекти дискримінації за віком у сфері трудових відносин, виокремлено проблеми дискримінації у сфері трудових відносин та визначені основні шляхи її подолання. Проаналізовано думки та погляди вітчизняних науковців щодо визначення поняття ейджизму та його місце у трудових правовідносинах. Запропоновано визначити ейджизм як дискримінацію людини або групи людей, що побудована на основі стереотипів та безпідставних тверджень в частині вікових критеріїв та обмежень, та яка має на меті формування певних груп, всередині яких створені прийнятні вікові обмеження. Зауважено, що одними із найголовніших факторів, що зумовлюють існування ейджизму є існування безпідставного та стереотипного поділу на дві основні групи: молодь, яка є недосвідченою, та особи старшого віку, які неспроможні навчатись новому. Автором акцентовано увагу на тому, що дискримінація у сфері праці за віковою ознакою є передусім результатом взаємодії існуючих стереотипів у суспільстві та неефективною роботою органів державної влади та влади на місцях в частині реалізації превентивних заходів у боротьбі із таким негативним явищем. В ході дослідження визначені основні проблеми дискримінації у сфері праці за віком, серед яких виокремлено: 1) практично нульова ймовірність доведення факту звільнення або утисків через вікову ознаку; 2) відсутність визначення поняття дискримінації за віком у вітчизняному законодавстві; 3) низький рівень суспільної освіченості у питаннях, що пов'язані із ейджизмом; 4) виховання пострадянським минулим стійких стереотипів в частині трудових правовідносин за віковими ознаками; 5) неефективна державна політика в сфері праці в частині методологічно-роз'яснювальної роботи; 6) проведення малоефективної пенсійної реформи в Україні. Зроблено висновок, що національне законодавство має бути модернізовано та удосконалено таким чином, щоб його положення враховувало усі наявні та потенційні ризики в частині порушення трудових правовідносин.

**Ключові слова:** дискримінація, ейджизм, вікова дискримінація, вікові критерії, стереотипи.

The article examines the theoretical and legal aspects of age discrimination in the field of labor relations, highlights the problems of discrimination in the field of labor relations, and identifies the main ways to overcome it. The opinions and views of domestic scientists regarding the definition of the concept of ageism and its place in labor relations are analyzed. It is proposed to define ageism as discrimination of a person or a group of people, which is built on the basis of stereotypes and baseless statements in terms of age criteria and restrictions, and which aims to form certain groups within which acceptable age restrictions are created. It has been noted that one of the most important factors leading to the existence of ageism is the existence of a baseless and stereotypical division into two main groups: the youth, who are inexperienced, and the elderly, who are unable to learn new things. The author emphasized the fact that discrimination in the field of work on the basis of age is primarily the result of the interaction of existing stereotypes in society and the ineffective work of state and local authorities in implementing preventive measures in the fight against such a negative phenomenon. In the course of the study, the main problems of discrimination in the field of labor based on age were identified, among which the following were highlighted: 1) practically zero probability of proving the fact of dismissal or oppression due to age; 2) lack of definition of the concept of age discrimination in domestic legislation; 3) low level of public education in issues related to ageism; 4) education of persistent stereotypes in terms of labor relations based on age in the post-Soviet past; 5) ineffective state policy in the field of labor in terms of methodological and explanatory work; 6) implementation of ineffective pension reform in Ukraine. It was concluded that the national legislation should be modernized and improved in such a way that its provision takes into account all existing and potential risks in terms of violation of labor relations.

**Key words:** discrimination, ageism, age discrimination, age criteria, stereotypes.

**Постановка проблеми.** На жаль, попри прагнення забезпечення рівності у сучасному світі, дискримінація у сфері праці залишається явищем, яке продовжує виникати. Пропагування ідей рівності, засудження будь-яких форм утиску людських прав та приниження людської гідності є повсякденним явищем, проте суттєвого ефекту на вирішення питання соціальної нерівності воно не справляє. Відтак, дискримінаційні процеси стають все більшою загрозою для ефективного функціонування економіки країни. Саме тому, питання рівності і боротьби з дискримінацією в умовах сьогодення є одним із ключових напрямів у сфері захисту прав людини та потребує негайних кардинальних рішень. Не виключенням є і дискримінація у сфері праці за віковою ознакою. Адже, саме вікова дискримінація, на думку А. О. Короткої, є однією з причин, що призводить до ситуації, коли працівники, старші за віком, опиняються «за бортом» ринку праці. На думку вченої, «людям, старшим за 45 років, сьогодні складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Їм здебільшого пропонують вакансії продавців, сторожів, вахтерів, прибиральниць. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності у порівнянні з молоддю, а здебільшого, у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей» [1, с. 152]. І з цим важко не погодитись,

адже наразі існує невтішна тенденція, коли люди категорії «45+» вважаються працевдавцями маломобільними та нездатними до опанування новітніх технологій, а відтак такими, що будуть створювати тягар в молодому колективі. У свою чергу, С. В. Мороз відзначає, що вразливою також є і молодь. А причинами такої вразливості є відсутність досвіду роботи, бажання молоді працювати за гнучким графіком (поєднувати навчання з роботою) тощо [2, с. 64]. Відтак, варто зазначити, що дедалі частіше в суспільстві починає проявлятися дискримінація в сфері праці за віковою ознакою. І як не парадоксально це звучить, вказана проблема є малодослідженою, особливо у вітчизняному науковому просторі. Що ж стосується наявної законодавчої бази, то вона малоефективна у боротьбі зі дискримінаційними проявами в цій частині. Отже, виходячи з цього, досить слушним буде зауважити, що сьогодні є нагальна потреба у більш глибокому та детальному вивченні дискримінації у сфері праці саме за віковою ознакою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти дискримінації у сфері трудових правовідносин за віковою ознакою неодноразово у своїх наукових працях досліджували такі вчені як: О. О. Березіна, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Гришина, М. І. Іншин, А. О. Коротка, І. В. Лагутіна, Н. М. Митіна, Н. М. Оніщенко, І. С. Сахарук, О. В. Тищенко,

В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.. Проте, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень у зазначеній сфері, проблеми подолання вказаного явища в умовах сьогодення так і лишаються до кінця не вирішеними.

**Невирішені раніше проблеми.** В умовах демографічної кризи та старіння українського населення, підвищення трудової активності як пенсіонерів, так і молоді загалом, є безсумнівним благом для вітчизняного ринку праці. Однак, зі зростання кількості робочої сили на ринку праці і одночасним скороченням пропозиції роботи виникає проблема дискримінації за віковою ознакою, адже роботодавці особливо увагу звертають на вікові показники та більш схильні до осіб 25-40 років, що явно суперечить ч. 5 ст. 22 КЗпП України, яка визначає, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися лише законодавством [3]. І саме реалії сьогодення є підтвердженням цього. Адже роботодавці не хочуть брати занадто молодих або занадто досвідчених працівників, що, на нашу думку, перешкоджає деяким категоріям працівників отримати належний доступ до праці та явно порушує право людини на працю, яке закріплене в Конституції України. Відтак, для повноцінної реалізації в Україні принципу вікової рівності необхідне чітке бачення проблеми та розробка ефективного законодавства, яке буде враховувати як успішний досвід інших країн так і специфічний менталітет національної сфери праці. Отже, ми вважаємо, що з урахуванням вищевикладеного, є реальний шанс розробити дієвий механізм для боротьби з віковою дискримінацією у сфері праці України.

**Метою статті** є дослідження проявів дискримінації за віковою ознакою на національному ринку праці. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється аналіз наукових праць, які визначають особливості дискримінації у сфері праці та її основні шляхи подолання.

**Виклад основного матеріалу.** З-поміж усіх дискримінаційних ознак, вікова дискримінація є частим об'єктом для досліджень в трудовому праві. Адже від такої дискримінації не застрахований жоден член суспільства. В контексті вікової дискримінації варто зазначити, що вік як індикатор, не є об'єктивним, адже часто носить більше суб'єктивний стереотипний характер, що має поширення в суспільстві.

В умовах сьогодення дискримінацію за віковим критерієм прийнято називати ейджизмом, що походить від англійського «age» – вік. Цей термін запропонував Р. Н. Батлер і включив у нього комбінацію трьох взаємопов'язаних елементів: негативних стереотипів старості і старіння, дискримінаційних практик на адресу літніх людей в міжособистісній взаємодії людей, а також на рівні функціонування різних суспільних інститутів [4, с. 243]. В подальшому науковці також приділяли цьому поняттю увагу. Так, В. С. Біскупа визначив поняття «ейджизм» як «форму негативного ставлення до окремих осіб або груп, яка проявляється у готовності адекватно сприймати лише тих людей, які відповідають заздалегідь визначеному критерію віку [5, с. 39]. У свою чергу М. О. Скімова у своїх дослідженнях розглядає феномен ейджизму як будь-яке соціальне очікування щодо якостей і моделей поведінки представників певної вікової групи, при цьому якщо соціальні очікування припускають переваги одного віку над іншим, то це може призвести до вікової дискримінації [6, с. 223].

Отже, ейджизм – це дискримінація людини або групи людей, що побудована на основі стереотипів та безпідставних тверджень в частині вікових критеріїв та обмежень, та яка має на меті формування певних груп, серед яких створені прийнятні вікові обмеження. При цьому, аналіз наукових думок дає нам право стверджувати, що ейджизм або дискримінація за віком реалізується, зокрема, через формування вікових стереотипів, тобто очікувань такої поведінки, які немовби відповідають певному

вікові. Людям як літнього віку, так і молоді доводиться боротися з великою кількістю нав'язаних їм стереотипів, серед яких, на думку А. А. Гоць, варто виокремити: 1) приховані (імпліцитні, як правило, активуються автоматично; їх ще називають несвідомими); 2) відкриті (експліцитні, підкріплюються обмірковуванням ситуації, обґрунтуванням свого ставлення та дій; свідомі стереотипи) [7, с. 74]. Стосовно вікової дискримінації, також ще важлива така думка О. М. Скімової, що саме вікова дискримінація може проявлятися щодо будь-якої когорти, у будь-якій сфері життєдіяльності суспільства. Вона виражається в оцінці можливості виконання людиною будь-якої ролі лише на підставі її віку. Людина може не отримати шанс набутти певного статусу і виконати свою роль, оскільки її біологічний вік вважається в суспільстві «невідповідним» до певного статусу [6, с. 223]. Не виключенням є і дискримінація за віком у сфері трудових правовідносин, яка в умовах сьогодення набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності.

Відтак, розкриваючи сутність ейджизму у трудовому праві щодо старших працівників, що в наукових кулуарах називають ще геронтологічний ейджизм, варто відзначити, що представники цієї вікової групи все частіше зазнають дискримінації, особливо у сфері зайнятості та оплати праці, незважаючи на їхній досвід і тривалий трудовий стаж. Також, слід зауважити, що ні міжнародними стандартами, ні у національним законодавством чітко не визначено, які особи за віком належать саме до осіб похилого віку. Наприклад, Рекомендація МОП щодо літніх працівників № 162 (далі – Рекомендація) передбачає, що: «1. 1) Ця Рекомендація поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять. 2) При здійсненні цієї Рекомендації кожна країна відповідно до національних законодавства та практики і місцевих умов може більш точно визначати тих працівників, на котрих вона поширюється, із зазначенням окремих вікових категорій. 3) Працівники, на яких поширюється ця Рекомендація, в подальшому називаються літніми працівниками» [8]. Отже, аналізуючи положення даної Рекомендації, можемо зазначити, що по-перше, як вже зазначалося вище, Рекомендація не містить чітких вікових меж літніх працівників; по-друге, в ній міститься право національного законодавства самостійно визначати тих категорій осіб, які слід відносити до вікової групи «літні люди» чи «особи похилого віку», тобто більш детальноше урегулювати дане питання.

Що стосується національного законодавства, то наприклад, ст. 10 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 № 3721-ХІІ регламентує, що: «Громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року» [9]. Тобто, відповідний Закон містить бланкетні норми, які також не визначають чітких вікових критеріїв стосовно громадян похилого віку, але пов'язують їх з виходом особи на пенсію. Враховуючи пенсійну реформу та зміни пенсійного законодавства, такий вік також постійно змінюється.

Також слід зауважити, що одними із найголовніших факторів, що зумовлюють існування ейджизму є існування безпідставного та стереотипного поділу осіб на дві основні групи: молодь, яка є недосвідченою та особи старшого віку, які неспроможні навчатись новому. Дану позицію підтримують В. В. Усин та А. Г. Павлик, які у своїх дослідженнях за основу мають переконання про те, що вік безпосередньо впливає на якість виконання трудових функцій, а тому особи, які досягнули певного віку, більше не можуть на високому рівні виконувати свою роботу

через низку причин, а саме: швидко втомлюваність, хворобливість, потребу в більшій увазі та соціальному захисті [10, с. 108]. Таким чином, можемо відзначити, що в сучасних реаліях існують прецеденти неприязного ставлення до літніх людей, безпідставні стереотипи, в основі яких лежить упередженість до людей з огляду на їх вікові характеристики. При цьому, як вважає Н. М. Грень, до найпоширеніших наслідків дискримінації осіб старшої вікової групи належать: а) менш сприятливе ставлення до людей старшого віку в процесі найму та працевлаштування, що може призвести до вимушеного виходу на пенсію та неможливості змінити роботу; б) недостатня зайнятість осіб старшої вікової групи, наприклад неповна зайнятість; в) триваліші періоди безробіття [11, с. 93]. В свою чергу слушно відзначає В. В. Біскуп, що один з основних соціальних стереотипів у сфері зайнятості пов'язаний з тим, що працівники старшої вікової когорти, які знаходяться в межах 45 – 55 років, не кажучи вже про представників третього покоління (тим, кому за 60 років) вважаються найменш бажаними кандидатами на отримання достойного робочого місця [5, с. 40]. Цікавим є той факт, що зустрічаються факти дискримінаційних проявів і щодо людей із ризикованої категорії 45 і старше, які постійно вдосконалюються, вивчають усі новинки та здобувають науково-технічний прогрес, що, в свою чергу, підтверджує наявність усталених стереотипів про зв'язок віку та можливості повноцінно працювати.

Таким чином, слід зауважити, що дискримінація у сфері праці за віковою ознакою є передусім результатом взаємодії існуючих стереотипів у суспільстві та неефективною роботою органів державної влади та влади на місцях в частині реалізації превентивних заходів у боротьбі із таким негативним явищем. Паралельно з геронтологічним ейджизмом існує в суспільстві ще й ейджизм представників молоді, підтримання якого є хибна думка, що у таких людей відсутній потрібний досвід, уміння та бажання ефективно працювати в колективі. Так, О. В. Макарова відзначає, що дана вікова група асоціюється з безвідповідальністю, несформованістю, наївністю. Всі ці чинники перешкоджають молодим людям у становленні їх як самостійних особистостей, адже їм нерідко відмовляють у прийомі на регулярну роботу або виплачують нижчу заробітну плату, ніж старшим за віком працівникам, не дають можливості публічно висловлювати свою позицію, вживають дискримінуючі слова «дитина», «хлопчик», «дівчинка», замість належного «молода людина» [12, с. 75]. Таким чином, викладене дає право говорити що певним чином формується парадоксальна ситуація, коли роботодавці хочуть бачити своїх кандидатів та працівників дуже обмеженої вікової категорії та ще й з повним набором відповідних якостей.

Відтак, у процесі нашого дослідження варто зазначити, що на даний час в Україні існують певні специфічні проблеми, котрі зумовлюють існування та подальше погіршення ситуації в частині дискримінації у сфері праці за віком, серед яких, на нашу думку, варто виділити такі: 1) практично нульова ймовірність доведення факту звільнення або утисків через вікову ознаку; 2) відсутність визначення поняття дискримінації за віком у вітчизняному законодавстві, що ускладнює розуміння сутності такої проблеми та відповідно подальшого розуміння як діяти у тій чи іншій ситуації; 3) низький рівень суспільної освіченості у питаннях, що пов'язані із ейджизмом, а також наявність стійких стереотипів стосовно віку та можливості працювати; 4) виховання пострадянським минулим стійких стереотипів в частині трудових правовідносин за віковими ознаками. Так, наприклад, молодь до 21 року вважається ще недосвідченою та легковажною, а представ-

ники зрілого покоління 45 і старше такими, що важко опановують нові професії та здобувають специфічні навички та знання; 5) неефективна державна політика в сфері праці в частині методологічно-роз'яснювальної роботи. Тобто, існує слабка та поверхнева розробка програм на державному та місцевому рівнях із проведення роз'яснювальної роботи з питань дискримінації у всіх її проявах загалом та дискримінації за віком в сфері праці зокрема; 6) проведення недієвої пенсійної реформи в Україні, що має на меті збільшення працездатного віку для жінок та чоловіків і в той же час відсутність державної підтримки для бізнесу по створенню нових робочих місць та розширенню ринків збуту продукції та послуг. Отже, беручи до уваги актуальність проблем, котрі мають місце в сфері праці, головним завданням має бути повноцінна державна політика по реалізації захисту громадян від дискримінації у всіх її проявах загалом і за віковою ознакою зокрема. Це означає, що національне законодавство має бути модернізовано та удосконалено таким чином, щоб його положення враховувало усі наявні та потенційні ризики в частині порушення трудових правовідносин.

Так, на нашу думку, досить влучною є правова позиція І. С. Сахарук, яка відзначає, що: «на загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості молоді, а також осіб старших вікових груп, які б передбачили не лише основні напрями політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх» [13, с. 69]. Ми повністю підтримуємо позицію автора і вважаємо, що принцип рівності прав та свобод в сфері праці має бути забезпечений для усіх вікових категорій незалежно від обставин, крім специфічних норм законодавства. Тому, підсумовуючи вищезазначене, можна зауважити, що попри існуючу нормативну базу, яка регулює питання ейджизму, суспільство досі стикається з викликами, які впливають на реальне забезпечення основних трудових прав.

**Висновки.** Відтак, підсумовуючи усе вищевикладене, варто вкотре підкреслити, що проблема дискримінації у сфері праці за віком (ейджизм) існує та з кожним днем стає дедалі серйознішою. Вирішення даної проблеми ускладнюється відсутністю відповідної законодавчої бази та практичних методик по розв'язанню конфліктних ситуацій в частині дискримінаційних проявів за віковою ознакою в сфері праці. Тому задля мінімізації фактів вікової дискримінації у сфері трудових правовідносин, необхідно не лише правильно ідентифікувати такі випадки, а й розробити дієві шляхи їх подолання. І на нашу думку, основними шляхами подолання дискримінації у сфері праці є: 1) розробка у співпраці із представниками бізнесу, науковцями та органами профспілкових комітетів, а також залучення міжнародних експертів спеціальної методично-роз'яснювальної літератури, комплексу нормативно-правової бази, в якій чітко та конкретно будуть прописані усі поняття, ознаки та способи вирішення дискримінаційних проявів у сфері праці за віковою ознакою; 2) створення нових робочих місць або ж курсів підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, надання пільгових кредитів на розвиток своєї справи, за сприяння державної підтримки, для людей, що в результаті пенсійної реформи ще змушені працювати, або ж людей, що входять до так званої групи ризику (50 років і старше); 3) регулярне проведення зустрічей із представниками бізнесу, органами профспілок та навчальними закладами для обговорення актуальних проблем по дискримінації за віком в сфері праці та надання кваліфікованої безкоштовної консультативної допомоги.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Коротка А.О. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (окремі питання). *Право: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2012. № 18. С. 150–153.
2. Мороз С. В., Лучанська А. С. Дискримінація на ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 2. С. 62–67.
3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Butler R. N. Age-ism: Another form of bigotry // *The Gerontologist*. 1969. Vol. 9. P. 243–246.
5. Біскуп В.С. Ейджизм як соціальна проблема та шляхи її подолання. *Вісник Черкаського університету. Сер. Педагогічні науки*. 2008. № 121. С. 38–42.
6. Скімова М. О. Проблеми визначення поняття ейджизму у сучасній соціології. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 217–224.
7. Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2017. № 11. С. 70–75.
8. Рекомендація щодо літніх працівників: документ МОП від 1980 № 162. URL: [https://zakon.cc/law/document/read/993\\_089](https://zakon.cc/law/document/read/993_089) (дата звернення: 21.02.2023).
9. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»: Закон України від 16.12.1993 № 3721-XII. *Відомості Верховної Ради України*, 1994, № 4, ст. 18.
10. Усин В. В., Павлик А. Г. До питання про дискримінацію у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 6. С. 106–109.
11. Грень Н. М. Порушення конституційного права на працю як прояв дискримінації за віком. *Юридичний вісник*. 2021. № 2. С. 92–97.
12. Макарова О.В., Гоцуляк О.О. До питання ейджизму в Україні. *«Молодий вчений»*. 2020. № 8 (84). С. 74–77
13. Сахарук І. С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 3. С. 63–70.