

LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAWDOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-040-7-27>**ПРОБЛЕМА ЕЙДЖИЗМУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ****Абдель Фатах А. С.**

*викладач кафедри цивільного та господарського права
Криворізького навчально-наукового інституту
Донецького юридичного інституту
Міністерства внутрішніх справ України
м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна*

Одним із гарантованих прав людини як на міжнародному так і національному рівні є право на працю. При чому держава повинна створювати відповідні умови для повного здійснення громадянами права на працю, а також гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Не дивлячись на законодавче закріплення відповідних гарантій великою проблемою залишається дискримінація у сфері праці. За даними всеукраїнського опитування дослідницького бюро SocioLogist, який було проведено за підтримки Європейської комісії, встановлено, що кожен третій українець визнає наявність дискримінації при працевлаштуванні [1], особливо це стосується дискримінації за віком. За даними опитування, проведеного в країнах Європейського Союзу, 58% респондентів вважають, що в їхній країні панує вікова дискримінація. При цьому, в Угорщині ця цифра сягає 79%, в Чехії – 74%, у Франції – 68 % [2].

Вік може бути просто цифрою, але в деяких випадках, приналежність до певної вікової групи може стати причиною дискримінації. Поняття «дискримінація за віковою ознакою (ейджизм)» було вперше використано в 1969 році американським вченим-геронтологом Робертом Батлером для вираження одним словом процесу систематичного формування стереотипів і дискримінації по відношенню до людей за ознакою їх похилого віку [3, с. 243–246].

Хоча дискримінація за віковою ознакою може зачіпати людей будь-якого віку, більше уваги, як правило, приділяється особам більш

старшого віку, але молоді люди є не меншими жертвами ейджизму, ніж літні люди.

Так, молоді люди можуть піддаватися дискримінації за віковою ознакою в результаті того, що їх принижують, виплачують низьку заробітну плату тільки тому, що вони молоді, а літнім людям може бути відмовлено в роботі, оскільки роботодавець вважає їх занадто старими.

Дослідження вікових забобонів у Великобританії показало, що молоді вікові групи (віком до 25 років) частіше повідомляють про вікову дискримінацію, ніж старші групи (старше 64 років). Більше того, це показало, що молодші респонденти принаймні вдвічі частіше зазнавали вікових упереджень, ніж усі інші вікові групи. Роботодавці вважають, що у молоді не достатньо досвіду для того щоб працевлаштувати їх, платити підвищену заробітну плату та підвищувати їх на роботі [4].

В контексті трудових правовідносин, дискримінація за ознакою віку може бути визначена як використання вікових чинників при прийнятті кадрових рішень.

Ейджизм починається з оголошень про вакансії, процедур відбору та може проявлятися на різних етапах трудової діяльності найманого працівника: при визначенні посадових обов'язків, призначенні винагороди та інших пільг, просуванні по службі, припинення роботи тощо.

Дискримінація за віковою ознакою ґрунтується на соціальних відносинах в суспільстві, в наслідок чого формується певний стереотип (упередження), відповідно до якого вік стає непрямим показником здібностей або відсутності таких незалежно від фактичних індивідуальних здібностей конкретного працівника.

Ейджизм має різні форми його прояву: у менш сприятливому зверненні, ніж з іншою особою, що може проявлятися у формі вікових жартів, зауважень, зневажливого ставлення як роботодавців, так і колег або коли дії роботодавців чи колег призводять до звільнення з роботи.

За типами дискримінації, дискримінація може бути пряма та непряма. Пряма дискримінація має чітко прописаний характер і мету, обмеження прав певної групи. При чому вона може бути як формальною (законодавчо обмеженні умови прийому на роботу тощо), так і неформальною (необґрунтовані формалізованими критеріями відмови при прийомі на роботу). Непряма дискримінація виникає в наслідок застосування нейтрально сформульованого правила, вимоги чи політики, яке передбачає однакове ставлення, але на практиці створює менш сприятливі умови для реалізації прав певною особою або групою осіб через їхні вікові ознаки [5].

Для боротьби з ейджизмом необхідно боротися з індивідуальним та суспільним ставленням по відношенню до людей на основі віку. Окрім того, вкрай важливим є зміну неефективних законів та політики, які є нездатними зупинити ейджизм.

Не дивлячись на те, що Конституція України [6], Кодекс законів про працю [7], ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5] та інші нормативно-правові акти проголошують рівність прав, свобод і можливостей всіх осіб незалежно від їх певних ознак та забороняють будь-які форми дискримінації, таке явище як ейджизм продовжує існувати та набувати руйнівні обороти. Це свідчить про недостатню увагу як держави так і суспільства до цієї проблеми та необхідність зміни підходу для вирішення проблеми дискримінації за віковою ознакою застосовуючи позитивний досвід інших держав.

Так, у Сполучених Штатах Америки, де показники участі у трудовій діяльності осіб старше 65 років є одними з найвищих, прийняті найсуворіші закони про боротьбу з дискримінацією та забезпечено їх дотримання. Наприклад, Закон 1967 року щодо дискримінації за віковою ознакою в сфері зайнятості забороняє дискримінацію у сфері зайнятості щодо осіб у віці 40 років і старше. Інші країни, такі, як Нідерланди, дійшли до того, що вони активно розглядають оголошення про вакансії в цілях попередження дискримінації за ознакою віку [8].

Тому необхідним є прийняття комплексного законодавчого акту щодо недопущення дискримінації, який би передбачав як загальні заходи щодо її подолання, так і спеціальні, спрямовані на боротьбу з окремими видами дискримінації.

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 напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх.

Таким чином, боротьба з дискримінацією за ознакою віку на ринку праці вимагає:

правового забезпечення рівності осіб різних вікових груп при одночасному підвищенні обізнаності про права працівників і підтримки, що надається жертвам дискримінації;

– проведення досліджень з питань дискримінації за віковою ознакою і різноманітних заходів з підвищення обізнаності, які розвінчують міфи про молодих працівників та працівників старшої вікової групи;

– налагодження контактів між поколіннями на основі програм наставництва і розподілу робочих місць;

– зміцнення впевненості найманих працівників різної вікової групи в собі, зрощення самоповаги;

– заохочення створення робочих місць з урахуванням вікових особливостей шляхом надання фінансових стимулів роботодавцям.

Підсумовуючи вищевикладене, можливо прийти до висновку, що подолати дискримінацію у трудовій сфері лише через її законодавче врегулювання неможливо. Потрібно розробити єдиний комплексний підхід до вирішення цієї проблеми. Який би включав в себе деталізовану законодавчу регламентацію, економічне заохочення роботодавців щодо працевлаштування окремих вікових груп осіб, а також злагоджену політику щодо формування толерантного відношення до таких категорій працівників.

Література:

1. Інформаційне агенство «Інтерфакс Україна». URL: <https://interfax.com.ua/news/general/341296.html> (дата звернення: 18.02.2021).

2. Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dw-world.de (дата звернення: 18.02.2021).

3. Butler, R.N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist* № 9. P. 243–246.

4. Stypińska J., Nikander P. (2018) Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective. In: Ayalon L., Tesch-Römer C. (eds) *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*, vol 19. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6

5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон від 06.09.2012 № 5207-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 18.02.2021).

6. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № **254к/96-ВР** / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 18.02.2021).

7. Кодекс законів про працю України: *Кодекс України* від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.02.2021).

8. Ageing and life-course. World health Organization. URL: <https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/en/> (дата звернення: 18.02.2021).