

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.67.28>  
УДК 349.2

## ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ВІКОВОЮ ОЗНАКОЮ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ДИФЕРЕНЦІАТОРИ ВПЛИВУ

**Шурупова К.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри професійної та соціально-гуманітарної освіти  
Криворізького національного університету  
e-mail : shurupovaev@gmail.com  
ORCID 0000-0002-2957-4185*

**Абдель Фатах А.С.,**

*викладач кафедри цивільного та господарського права  
Криворізького навчально- наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
e-mail : ferewte@hotmail.com  
ORCID 0000-0001-9494-7614*

**Склема Т.Ю.,**

*викладач кафедри цивільного та господарського права  
Криворізького навчально- наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
e-mail : tatanasklema1@gmail.com  
ORCID 0000-0002-4921-4929*

**Шурупова К. В., Абдель Фатах А. С., Склема Т. Ю. Дискримінація за віковою ознакою на робочому місці: диференціатори впливу.**

Дана стаття вміщує в себе аналіз міжнародного, національного та трудового законодавства, відповідно саме в сфері дискримінації праці за ознакою віку. Проаналізовані та внесені рекомендації щодо поліпшення правового регулювання та застосування практичних нововведень у вказаній сфері. Враховуючі дані тенденції, щодо поширення дискримінації у сфері праці та не тільки за ознакою віку, а й за багато іншими чинниками, наприклад: статті, соціального становища або розумових навичок, що для багатьох людей дане положення представляється певною мірою природним і правильним, дало змогу та стало певним мотиваційним фактором для того аби ретельно дослідити та приділити увагу чинникам, які підвищили продуктивність цієї боротьби з даною дискримінацією, створення окремого правозастосовного акту або нормативного документа, що буде окремо регулювати питання дискримінації у сфері праці, також розробка певних тематичних програмних комплексів, що будуть формувати уявлення та ставлення людей в робочому колективі для різних вікових груп, де додатково увага буде приділятися забезпеченню зайнятості молоді. В рамках дослідження питання також розглянутий міжнародний досвід, щодо ставлення та методів вирішення проблем у сфері дискримінації за ознакою віку не тільки в сфері праці, а й в цілому. Складність та розповсюдженість явища викликала різні точки зору на проблематику як зі сторони науковців, так і з нашої, тому в роботі визначене загальне поняття дискримінації у сфері праці, присвоєні йому особисті властивості та розділені за особливими характеристиками від суміжних правових категорій, з'ясовані методологічні нерівності та недосконалості, що викликають причино-наслідковий зв'язок з негативним показником боротьби з даною проблематикою. Виконаний порівняльний метод дослідження, стосовно дискримінації у сфері праці за ознакою віку, на підставі досвіду попередників, а саме порівняння ставлення тогочасного суспільства тоді та зараз у сучасному технологічному соціумі, де проблема технологічних процесів та нових інформаційних ресурсів

на сьогодні відсутня. Для досягнення якісного аналізу проблематики, як мети роботи в цілому, окрема увага зосереджувалась на критиці та аналітиці нововведень у міжнародні стандарти методологічних заборон та правил, щодо боротьби з вищевказаною темою. Проведено класифікацію видів недопущення дискримінації у сфері праці, аналіз правового регулювання механізму вдосконалення даної проблеми, особлива увага приділялась виявленню та попередженню дискримінаційних проявів у сфері праці в цілому.

**Ключові слова:** дискримінація, праця, вікова дискримінація, законодавство, суспільство, міжнародні стандарти, рекомендації, поліпшення, методи, форми, заборони, нововведення, тематичні програми.

**Shurupova K. V., Abdel Fatah A. S., Sklema T. Yu. Age discriminations in the workplace: impact differentiators.**

This article contains an analysis of international, national and labor legislation, respectively, in the field of discrimination on the grounds of age. Recommendations for improving legal regulation and application of practical innovations in this area are analyzed and introduced. Given these trends, the prevalence of discrimination in employment and not only on the basis of age, but also on many other factors, such as gender, social status or mental skills, which for many people this provision seems to some extent natural and correct, has allowed and has become a motivating factor in order to carefully study and pay attention to the factors that have increased the effectiveness of this fight against discrimination, the creation of a separate law enforcement act or regulation that will separately regulate discrimination in employment, as well as the development of certain thematic programs to form ideas and attitudes of people in the working team for different age groups, where additional attention will be paid to youth employment. The study also examines international experience in the attitude and methods of solving problems in the field of age discrimination, not only in the field of labor, but in general. The complexity and prevalence of the phenomenon has caused different views on the issue from both scientists and ours, so the paper defines the general concept of discrimination in the field of labor, assigned personal characteristics and separated by special characteristics from related legal categories, clarified methodological inequalities and imperfections that cause a cause-and-effect relationship with a negative indicator of combating this issue. A comparative research method on discrimination in employment on the basis of age, based on the experience of predecessors, namely the comparison of the then society in the modern technological society, where the problem of technological processes and new information resources is absent. In order to achieve a qualitative analysis of the issue, as the purpose of the work as a whole, special attention was paid to criticism and analysis of innovations in international standards of methodological prohibitions and rules to combat the above topic. The classification of types of non-discrimination in the field of labor, the analysis of the legal regulation of the mechanism of improvement of this problem, the special attention was paid to the detection and prevention of discriminatory manifestations in the field of labor in general.

**Key words:** discrimination, work, age discrimination, legislation, society, international standards, recommendations, improvements, methods, forms, prohibitions, innovations, thematic programs.

На сьогодні в нашій країні діє трудове законодавство, яке чітко розмежує рівні права та можливості їх реалізації між працівниками певних підприємств, установ, організацій, тощо. Статтею 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками. Забезпечення саме таких невід'ємних частин існування людини в суспільстві, є елементом прогресивної демократичної держави, з позитивним розвитком щодо існування соціуму. Не так давно, Україна обрала шлях розвитку за європейськими традиціями, а саме запровадження рівності загальноприйнятих прав та можливостей, трудові відносини не виняток.

У зв'язку з цим виправданим є комплексний науковий аналіз заборони дискримінації у сфері праці як принципу трудового права. У міжнародній практиці найбільш повне визначення термін «дискримінація» було розроблено Швейцарським інститутом порівняльного права. Згідно з цим визначенням дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, заснованих на довільній класифікації окремих осіб, їх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретною поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (в сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на

рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя.[1, с. 646]

Не можна, не зазначити, на жаль, що на сьогодні в українському суспільстві досі існує дискримінація у сфері праці. Вона проявляється через приниження людської гідності працівників, пошкоджує психо-емоціональний стан людини, створює напружений стан в колективі та в трудових відносинах, також починає створювати у працівників один до одного негативне ставлення. Тома виникає проблема та нагальна потреба вирішення питання дотримання юридичних гарантій, які забезпечать недопущення застосування дискримінації у сфері праці.

Кодекс законів про працю України не містить спеціальної статті, яка забороняла б дискримінацію, однак за ст. 2-1 цього кодифікованого акта в Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 Кодексу передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану міститься в ст. 184 КЗпП, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей. [2]

За останні роки боротьби з гендерною нерівністю, на той же рівень висувається боротьба з дискримінацією у сфері праці за ознакою віку. На сьогодні даний процес набирає все більше і більше обертів у своїй розповсюдженості, не лише в Україні, та й в інших країнах світу. Можна відмітити, що у науковій доповіді, яка була опублікована МОП у 2007 році, на тему «Рівність у сфері праці: відповіді на виклики», на той час вона присвячувалася лише початковим формам проявам дискримінації за ознакою віку. У даній статті було опитування, яке проводилося в країнах Європи, де у відсотковому співвідношенні було розмежовано на скільки розвиток дискримінації за ознакою віку у якій країні вищий, 58% респондентів вважають, що в їхній країні панує вікова дискримінація. При цьому, в Угорщині ця цифра сягає 79%, в Чехії – 74%, у Франції – 68 % [3].

На сьогоднішній момент можна говорити про те, що масштаби розвитку проблеми дискримінації у сфері праці наближаються до таких, як гендерна рівність. Під час прийняття на роботу, більшість роботодавців особливу увагу звертають на вікову групу та обмеження, зазвичай їх влаштовують 25-40 років, тоді коли ч.3 ст.22 КЗпП України, говорить нам про те, що вимоги щодо вікових обмежень при прийомі на роботу може встановлювати тільки Українське законодавство, тобто роботодавець не має права встановлювати вікові обмеження на власний розсуд, як йому забажається. Під даний тип дискримінації частіше за всього підпадає дві категорії людей, це молодь та старші вікові групи.

Відповідно до ст.197 Кодексу законів про працю, працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років, а ст.1 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р., молоддю визнає осіб віком від 14 до 35 років. Відповідно до ст.188 КЗпП, трудова правосуб'єктність (як здатність мати та реалізовувати трудові права та обов'язки) за загальноприйнятим правилом виникає з 16 років. Водночас, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. А для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні особою 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Отже, хоча дієздатність 14-річних працівників часткова, вони можуть вступати в трудові відносини, а тому повинні відноситись до категорії працездатної молоді. При цьому, не тільки громадяни України, але й іноземці та особи без громадянства є суб'єктами правовідносин у сфері праці, тому обмеження категорії молоді лише громадянами не виправдане. Як пропозицію, вважаємо за доцільним, розглянути категорію осіб віком від 14 до 35 років, такою що є працездатною.

Як позитивну зміну у трудовому законодавстві, можна відмітити проект трудового кодексу № 1108, який передбачає можливість працевлаштування осіб віком до 14 років. Так, ч.5 ст.20 Проекту встановлює, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. [4,с.728] Вважаємо за доцільним, внести дані зміни у трудове законодавство, адже це поліпшить становище молоді щодо сприяння та формування уявлення про трудову діяльність та моральні цінності.

Друга категорія людей, які підпадають під дискримінаційні прояви у сфері праці та зазнають найбільших утисків, це особи літнього віку. За офіційною статистикою, на кінець 2010 року загальна кількість безробітних працездатного віку становила 1,8 млн. чоловік, серед яких близько третини складають люди віком від 40 до 59 років. Представники саме цієї вікової категорії, незважаючи на наявність досвіду та значного трудового стажу, все більше піддаються дискримінації, особливо при прийнятті на роботу, а також в оплаті праці. Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників встановлює, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять. Тобто Рекомендація не містить чітких вікових критеріїв щодо віднесення особи до категорії літніх працівників. Водночас, Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. виділяє лише осіб похилого віку, відносячи до них чоловіків у віці 60 та жінок у віці 55 років і старших, а також осіб, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше півтора року (при цьому така норма повинна бути переглянута з врахуванням проведення пенсійної реформи та збільшення пенсійного віку).[5, с.203]

Через те, що на сьогодні роботодавці мають певне упереджене ставлення стосовно осіб літнього віку та працівників яким 40-50 років, які зовсім не пов'язані з їх діловими та професійними якостями, у даній категорії осіб виникають складності з працевлаштуванням. Особливу увагу роботодавці звертають на здатність, у таких працівників з такою віковою категорією, роботи з новими технологіями у сфері інформаційних можливостей або інших нових елементів застосування праці. Старша вікова група потребує додаткового опрацювання та застосування методів навчання, підвищень кваліфікаційних рівнів або зовсім перекваліфікації, які на думку роботодавця можуть займати дуже багато часу та витрачання енергії та ресурсів для зміни звичного режиму роботи працівника, що стане йому економічно не вигідним варіантом. Це не лише єдина причина, яка впливає на розвиток дискримінаційних проявів стосовно осіб віком 40-50 років. Непотрібно не звертати увагу на те, що деякі керівники та роботодавці не мають можливості справлятися з даними працівниками з такою віковою групою, через різницю у віці, коли керівник є молодшим. Рекомендація МОП № 162 пропонує поступове скорочення тривалості робочого часу працівників похилого віку на їх прохання протягом встановленого періоду, що передувє досягненню пенсійного віку; збільшення періоду щорічної оплачуваної відпустки з врахуванням віку; дозвіл визначати на власний розсуд режим робочого часу; по можливості, встановлення гнучких меж похилого віку, з настанням яких працівник буде мати право на отримання пенсії по старості; закріплення в національному законодавстві положення про обов'язкове припинення трудових відносин з працівниками, які досягли пенсійного віку, рекомендується здійснювати з врахуванням принципу недискримінації тощо. [6,с.18]

**Висновки з проведеного дослідження.** Проведене дослідження дозволяє зробити висновки, що дана проблематика дискримінації у сфері трудових відносин залишається і на сьогодні актуальною, і буде такою доти, доки законодавчо дана проблема не буде урегульована за допомогою певних нормативно-правових актів з відповідними покараннями. Все частіше та частіше суспільство починає зустрічатися з дискримінацією у сфері праці за ознакою вікових характеристик, тому для того аби не допустити подальшого розвитку такої невітної ситуації, необхідно вже сьогодні починати діяти. Пропонуємо до вашої уваги наш погляд на вирішення даної проблеми:

1. Прагнення роботодавця вирішувати проблемні питання в інтересах як компанії, так і працівника, для цього роботодавець може встановлювати освітні заходи або підвищення кваліфікаційних занять з працівниками.
2. Якщо враховувати міжнародний досвід, то існує також методика рівності всіх категорій працівників. Вона передбачає складання роботодавцем певних програм для вразливих працівників, які щойно прийшли на роботу, та в тому числі об'єктивна оцінка їх професійних якостей.
3. Звичайно, що внесення змін до дискримінаційного законодавства, а саме уточнення щодо вікових обмежень у сфері праці, визнання такого виду дискримінації на офіційному рівні.
4. Створення умов для старшої вікової групи в розвитку практики післядипломної освіти, курси підвищення кваліфікації/перекваліфікації, які є вкрай необхідними для опанування нових сучасних потреб ринку. Як позитивний вплив на подальшу працю не тільки старшої вікової групи та й молоді, створення навчальних закладів де такі люди навчалися разом, що сприяє контактам між поколіннями, розуміння молодшого покоління про готовність вчитися новому старшого покоління.

#### Список використаних джерел:

1. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 № 111. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 10.11.2021).

2. 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: 10.11.2021).
3. Щербань С. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку?: веб-сайт. URL: [www.khisg.kharkov.ua](http://www.khisg.kharkov.ua). (дата звернення: 10.11.2021).
4. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці від 26.06.1973 № 138. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text) (дата звернення: 10.11.2021).
5. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Х., 2006. 203 с.
6. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Х., 1999. 18 с.