

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДОЛАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### TOPICAL ISSUES OF OVERCOMING AGE DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT RELATIONS

Щемур Е.Р., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Серета О.Г., д.ю.н., професор,  
в.о. завідувача кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Дослідження присвячено висвітленню однієї з актуальних проблем трудового права – питанню подолання дискримінації за віком у сфері трудових відносин.

У статті визначаються основні вікові категорії, які найчастіше зазнають дискримінаційних обмежень у процесі реалізації права на працю, а саме молоді фахівці та люди старшого віку. Також висвітлюються ймовірні підстави дискримінації за віком для кожної із вразливих категорій, наприклад для молодих фахівців – це недостатність практичного досвіду, потреба в додатковому навчанні для застосування отриманих теоретичних знань на практиці, в той час як для осіб старшого віку – це уявлення про те, що такі люди є більш вразливими та слабкими, недостатні навички цифрової комунікації, потреба в перекваліфікації чи додатковому навчанні для таких осіб. Окремо наголошено на впливі так званих «вікових стереотипів» на дискримінацію зазначених категорій осіб у галузі праці. Встановлено, що найчастіше вікової дискримінації працівники зазнають саме на стадії працевлаштування.

Виявлено, що хоча трудове законодавство України містить низку норм, що спрямовані на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці та є важливою гарантією від дискримінації, проте в сучасних реаліях вони не є доволі дієвими та потребують вдосконалення, адже більшість із них має декларативний характер. Визначено, що нині дискримінація за віком у сфері трудових відносин за поширенням майже не поступається гендерній дискримінації, а роботодавці, незважаючи на штрафні санкції, порушують національне законодавство ще на стадії подання оголошення про наявність вакансії, встановлюючи додаткові вікові обмеження під час прийому на роботу. Такі дії роботодавців порушують права працівників, знижують рівень зайнятості окремих категорій, що негативно відображається на економіці країни.

Окремо зроблено наголос на необхідності більш детального вивчення зазначеної проблеми з урахуванням міжнародних стандартів та досвіду зарубіжних країн та розробки ефективних комплексних заходів, що дозволили б побороти вікову дискримінацію у сфері трудового права України.

**Ключові слова:** дискримінація, ейджизм, ринок праці, вікові обмеження, молоді фахівці, особи старшого віку, рівень зайнятості.

The research is devoted to one of the current problems of labor law, namely the issue of overcoming age discrimination in the sphere of employment relations.

The article identifies the main age categories that most often face discriminatory restrictions in exercising the right to work, there are young professionals and the elderly. The probable grounds of age discrimination for each of the vulnerable categories are also highlighted, for example for young professionals - it is not enough practical experience, the need for additional training to apply theoretical knowledge in practice, while for older people - is the idea that that such people are more vulnerable and weak, lack of digital communication skills, the need for retraining or additional training for such people. The influence of so-called "age stereotypes" on discrimination against these categories of people in the sphere of labor is emphasized. It has been established that most often age discrimination is experienced at the stage of employment. It is determined that at present age discrimination in the sphere of employment relations is almost not inferior to gender discrimination, and employers, despite penalties, violate national law at the stage of applying for a vacancy, imposing additional age restrictions on employment. Such actions of employers violate the rights of workers, reduce the level of employment of certain categories, which has a negative impact on the country's economy.

It was found that although the labor legislation of Ukraine contains a number of rules aimed at establishing equal opportunities for all age groups in the sphere of labor and is an important guarantee against discrimination, but in modern reality they are not effective enough and need improvement, as most of them have declarative nature.

Emphasis was placed on the need for a more detailed study of this problem, taking into account international standards and experience of foreign countries and the development of effective comprehensive measures to overcome age discrimination in the sphere of labor law of Ukraine.

**Key words:** discrimination, ageism, labor market, age restrictions, young professionals, older people, employment rate.

**Актуальність теми** визначається тим, що поступовий перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи на основі принципів, стандартів та технологій, що сформувалися на загальносвітовому рівні. Проблема дискримінації за віком набирає обертів в Україні, а національне законодавство не є ефективним у боротьбі з цим явищем, загострюється необхідність запровадження зарубіжного досвіду подолання вікової дискримінації у вітчизняне законодавство. Незважаючи на те, що дослідження проблеми дискримінації у сфері праці займається багато науковців, наприклад, І.П. Жигалкін, Н.Б. Болотіна, М.В. Венедіктова, О.В. Гаврилук, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко, проблемні питання дискримінації за віком і досі залишаються маловивченими.

У процесі дослідження було проаналізовано національне законодавство у сфері трудових та пов'язаних із

ними відносин, міжнародний досвід подолання вікової дискримінації, нормативні акти зарубіжних країн, статистичні звіти ООН та деяких громадських організацій щодо вікової дискримінації в Україні.

Виявлено, що дискримінація за віком у сфері трудових відносин нині є поширеною проблемою в Україні. Це перешкоджає деяким категоріям працівників отримати належний доступ до праці, що порушує права людини, які закріплені в Конституції України, зокрема право на працю, та шкодить економіці країни, а тому потребує нагального вирішення. Оскільки національне законодавство є неефективним для розв'язання цього питання, проаналізовано міжнародний досвід боротьби з дискримінацією у галузі праці та виявлено шляхи, за допомогою яких Україна змогла б побороти цю проблему.

**Метою дослідження** є аналіз правового регулювання забезпечення рівності прав працівників та недопущення

дискримінації за віком у сфері праці на національному рівні, визначення поняття вікової дискримінації у трудових відносинах, внесення пропозицій на підставі аналізу зарубіжного досвіду щодо подолання дискримінації за віком.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері забезпечення основних трудових прав працівників, зокрема права на недопущення дискримінації за віком.

Предметом дослідження є право на недопущення дискримінації за ознаками віку у сфері трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці і занять N 111» від 25.06.1958 р. дискримінація включає в себе:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору, шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження галузі праці та занять і визнається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [1].

Відповідно до ст. 2-1 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Проте, незважаючи на те, що забезпечення рівності та недопущення дискримінації є одним з основоположних принципів, на яких побудовано не тільки українське законодавство про працю, а й міжнародне, випадки дискримінації в трудових та пов'язаних із ними відносинах проявляються дедалі частіше в Україні.

Необхідність вирішення проблеми дискримінації за віком, як слушно зазначає Д.В. Солдаткін, не викликає сумнівів, якщо врахувати зміну вікової структури населення планети. Населення країн, що розвиваються, все ще залишається досить молодим, тоді як населення розвинутих країн стає відносно старим. Проте в країнах, що розвиваються, населення старіє швидше, ніж у промислово розвинутих країнах [3].

Відповідно до ч. 3 ст. 22 КЗпП вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України [2].

Ми бачимо, що роботодавці не можуть встановлювати додаткових обмежень щодо віку працівників і у вирішенні цього питання мусять керуватися лише законодавством України, проте, проаналізувавши вакансії під час прийому на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, це 25-40 років).

Зокрема, на сайті Jobs.ua., відповідно до дослідження, проведеного С.О. Білосудцевим, 70% випадків становили оголошення, де був вказаний як мінімальний, так і максимальний вік для подання на вакансію, 16% – ті ого-

лошення, де був вказаний лише мінімальний вік, 13% – лише максимальний вік. При цьому частка оголошень із віковими обмеженнями перевищила 5% у сфері туризму (6,97%), торгівлі (5,75%), будівництва (5,28%), топ-менеджменту (5,14%). Найменша частка оголошень із віковими обмеженнями була у сфері сільського господарства (1,69%), але оголошень про сільське господарство на сайті взагалі було мало, мабуть, у цій сфері робітників порівняно рідко шукають через Інтернет, а також мало вікових обмежень було у сфері інформаційних технологій (2,67%), мабуть, тому що ця сфера слабо залежить від фізичного стану працівника, а також є новою на ринку України, з високими можливостями для самоосвіти, яка не так залежить від віку, як інституціоналізована освіта. Найчастіше мінімальний вік, потрібний працевлаштуванню, становив 25 та 20 років – 18%; у значеннях максимального віку хоча й можна назвати суттєво поширеніше значення 35 років – 19% від загальної кількості оголошень [4].

Відповідно до п. 16 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», працевдатні особи – це особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності [5].

Відповідно до ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній зі статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [5].

Як бачимо, заборона щодо вікових обмежень кандидатів на певну посаду прописана в законодавстві України, проте роботодавці обходять цю заборону, наслідками є порушення прав працівників, зниження рівня зайнятості окремих їхніх категорій.

Згідно з дослідженням ООН, проведеним в Україні протягом 2016–2018 рр., станом на 2018 р. 39,7% громадян зазнавали вікової дискримінації. Серед них 33% людей від 18 до 29 років, 39,3% – віком від 30 до 54 років, і 45,9% – віком понад 55 років. Цікаво, що чоловіки зазнають вікової дискримінації майже так само (39,9%), як і жінки (39,4%) [6].

В останні роки проводиться низка досліджень громадськими організаціями в Україні, спрямованих на виявлення дискримінації, в тому числі за ознакою віку. Зокрема, за даними фокус-груп, проведених у рамках дослідження Харківської правозахисної групи, серед дискримінаційних практик найбільш поширені вікові обмеження під час прийому на роботу [7].

Ми бачимо, що ейджизм є одним із найпоширеніших видів дискримінації в Україні у сфері трудових відносин.

Поняття «ейджизм», тобто дискримінацію за віком, запропонував у 1969 році директор Національного інституту старіння США Роберт Батлер. По суті, це обмеження прав людини, єдиною підставою для якого є вік (а не вміння, навички і здібності людини). Всесвітня організація охорони здоров'я визначає ейджизм як стереотип, упередження і дискримінацію людей за віковою ознакою.

Аналізуючи дискримінацію за віком, можна виділити 2 основні категорії, які зазнають найбільших утисків: молоді фахівці та люди старшого віку.

Відповідно до п. 4 та 5 ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», молодь, яка закінчила або припинила навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу та особи,

яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років, належать до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню і відповідно до законодавства України за необґрунтовану відмову у прийнятті такого працівника на роботу роботодавця очікують чималі штрафні санкції, проте ці положення мають більш декларативний характер, саме тому дискримінація у сфері трудових відносин на основі віку настільки поширена в Україні [2].

О.В. Мікляєва визначає вікові стереотипи як «різновид соціальних стереотипів, що відображає стійкі змістовні та оціночні характеристики сприйняття віковими групами власної і інших вікових груп і є змістом вікових ідентифікацій». Саме негативні вікові стереотипи і є основним джерелом вікової дискримінації окремих вікових груп. Якщо не зараховувати вікові стереотипи до широких вікових груп, як «молодь», або «діти», а розглядати їх у контексті діяльності цих вікових груп, у тому числі і на ринку праці, можна отримати інформацію про походження вікової дискримінації [8].

На вплив вікових стереотипів на працевлаштування наголошує також і А.О. Коротка, зокрема вона зазначає, що працівники віком від 45 до 60 років, маючи багатий життєвий та фаховий досвід, високу кваліфікацію, нерідко опиняються «за боргом» ринку праці саме через свій вік. Людям, старшим 45 років, нині складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Їм здебільшого пропонують вакансії продавців, сторожів, вахтерів, прибиральниць. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності порівняно з молоддю, а здебільшого у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей [9].

Згідно з останнім дослідженням ООН, яке було опубліковане у 2020 році, осіб похилого віку часто сприймають як слабких і вразливих, тоді як молодих людей зображують, наприклад, безвідповідальними [10].

Отже, підставою, з якої роботодавці не хочуть укладати договір із молодими фахівцями, може бути те, що такі працівники не мають достатньо практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а зіткнувшись із реальними завданнями у вибраній ними професії, а не теоретичними питаннями, потребують часу для пристосування до нових умов і в період адаптації можуть частіше припускати помилок.

Причинами небажання роботодавців укладати трудовий договір з особами старшого віку можуть бути стереотипні уявлення про відсутність життєвої енергії, слабкість, підвищена вразливість таких осіб з огляду на їхній вік, а також часта відсутність достатніх знань у сфері інформаційних технологій, адже з огляду на тенденції глобальної діджиталізації, цифрова компетенція є дуже важливою навичкою для дедалі більшої кількості професій. Окрім цього, особи старшого віку часто потребують додаткового навчання, підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, витрати на які для роботодавця можуть бути економічно не вигідними.

Проблема дискримінації за віком у галузі праці почала набувати актуальності для України протягом останніх років, проте є багато країн, які зіткнулися з цим набагато раніше та успішно ведуть боротьбу проти такого явища, саме тому для нас цікаво розглянути їхній досвід із метою напрацювання механізму, що допоміг би подолати ейджизм у сфері праці.

Наприклад, проведене опитування в Європейському Союзі в 2015 році показало, що 60% респондентів, включаючи роботодавців (керівників), вважають, що старший вік є фактором, який ставить претендентів на роботу в не вигідне становище [11].

У тому ж році 27% австралійських працівників у віці 49 років і старше повідомили, що фактично зазнали дискримінації за віком на робочому місці протягом останніх двох років, а 11% роботодавців повідомили, що врахову-

вали вік, коли вирішують, чи пропонувати співробітникам доступ до можливостей навчання [12].

Опитування в США, проведене наприкінці 2017 року, показало, що 2 з 3 працівників у віці 45 років і старше бачили або відчували дискримінацію за віком на роботі [13].

Внаслідок таких невтішних результатів багатьма країнами було вжито необхідних заходів для подолання цього явища, що виявились дуже ефективними і, на нашу думку, такі нововведення могли б посприяти вирішенню проблеми дискримінації за віком і в Україні.

Наприклад, такі країни, як Австралія, Канада, Велика Британія та США разом із двома країнами ЄС (Данією та Польщею) або скасували обов'язковий пенсійний вік як поважну причину для розірвання трудових контрактів або підвищили відповідні вікові обмеження, що збільшило попит на працівників старшого віку. Державна служба зайнятості Франції (Pôle emploi) почала використовувати спеціальний метод прийому на роботу – метод найму на основі навичок, за яким кандидатів відбирають для співбесіди з роботодавцем на основі тестів на здібності та без урахування віку чи попередньої роботи [14].

Також було виявлено, що однією з причин, яка зумовлює дискримінацію за віком у рішеннях щодо найму, є уявна або фактична різниця між вартістю найму літніх працівників та їхньою продуктивністю, а саме оплати праці на основі стажу (де заробітна плата зростає як функція стажу, а не фактичної роботи) створюють перешкоди для продовження роботи в старшому віці. Саме тому в багатьох країнах останнім часом значення стажу у формальних процесах встановлення заробітної плати значно зменшилося. Наприклад, колективні договори в Німеччині більше не містять обов'язкових положень щодо підвищення заробітної плати за вислугою років, а в Угорщині, незважаючи на те, що в державному секторі продовжує існувати принцип стажу, нещодавно створені схеми кар'єри наголошують на особистих компетенціях та ефективності, а не на віці, відпрацьованому стажі. Міністерство охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення Японії (MHLW) намагається безпосередньо впливати на встановлення заробітної плати в приватному секторі, надаючи субсидії, щоб допомогти малим і середнім підприємствам включити продуктивність і здібності працівників у систему нарахування заробітної плати [15].

Багато країн дійшли висновку, що необхідно запровадити програму для підвищення обізнаності щодо вирішення проблем, пов'язаних із віком працівників та розробки підходів вікового менеджменту. Поширеним способом підвищення обізнаності на національному, регіональному та місцевому рівнях є надання нагород або премій за реалізацію стратегій вікового менеджменту. Наприклад, у Сполучених Штатах AARP, яка займається життєвим становищем американців старше 50 років, протягом кількох років присуджувала нагороду AARP Best Employers for Workers over 50, що проводиться раз на два роки та відзначає роботодавців із зразковою практикою найму та утримання працівників старшого віку. У Сполученому Королівстві Департамент праці та пенсійного забезпечення розробив так званий інструментарій роботодавців Age Action Alliance, який містить рекомендації для керівників літніх працівників щодо того, як вони можуть краще керувати своєю робочою силою [15].

**Висновки.** Дискримінація за віком є одним із найпоширеніших видів дискримінації у сфері трудових відносин в Україні. Випадки ейджизму в галузі праці зустрічаються дедалі частіше, проте ця проблема є малодослідженою, а законодавство, що має боротися з віковою дискримінацією, є неефективним, адже, незважаючи на загальні положення Кодексу законів про працю щодо врегулювання цього питання та норми, зокрема ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якої забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати

обмеження щодо віку кандидатів, роботодавці навіть під ризиком штрафних санкцій продовжують дискримінувати працівників за віком, що призводить до порушення прав працівників та значного зниження рівня зайнятості окремих категорій працівників.

З огляду на результати дослідження та міжнародну практику в боротьбі з цим явищем, доцільним було б прийняття комплексного законодавчого акта щодо недопущення дискримінації, а також на те, що подолати дискримінаційну практику лише шляхом її законодавчої заборони неможливо, а введення штрафних санкцій за порушення антидискримінаційного законодавства є малоефективним, пропонується ввести додаткове економічне заохочення роботодавця за працевлаштування молоді та осіб старших вікових груп. Оскільки часто перешкодами для укладення трудового дого-

вору з молодими фахівцями чи особами старшого віку є вікові стереотипи, доцільним було б ведення просвітницької діяльності серед населення для підвищення рівня правосвідомості та правової культури населення з метою формування толерантного ставлення до таких категорій працівників. Також виявлено, що окремою проблемою для роботодавця може бути понесення фінансових витрат роботодавця через необхідність додаткового навчання, підвищення кваліфікації для осіб старшого віку або внаслідок помилок молодих фахівців через їхній недостатній практичний досвід, це стає ще однією підставою небажання укладати трудовий договір із зазначеними категоріями працівників, у зв'язку з цим можна запропонувати роботодавцям додаткові державні гарантії, аби заохотити їх співпрацювати із такими особами, незважаючи на фінансові ризики.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення 21.11.2021)
2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.11.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 21.11.2021)
3. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 148 с.
4. Білосудцев С.О. Дискримінація за віком на ринку праці України : кваліфікаційна робота на здобуття звання магіста соціології. Київ, 2013. Ст. 61.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2012. № 24. Ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 21.11.2021).
6. Оцінка змін 2016–2018: Що українці знають і думають про права людини (за результатами загальнонаціонального опитування про права людини проведеного під керівництвом ООН). URL: [https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic\\_governance/humanrightsresearch-2018.html](https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/humanrightsresearch-2018.html) (дата звернення 21.11.2021)
7. Щербань С., Колоколова М. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? *Соціально-економічні права*: електронний інформаційний портал «Права людини в Україні» Харківська правозахисна група. 2011. URL: <https://khp.org/1300116933> (дата звернення 21.11.2021)
8. Микляева А.В. Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен. URL: <http://humanpsy.ru/miklyaevalage> (дата звернення 21.11.2021)
9. 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.
10. Ейджизм у працевлаштуванні. Як з цим боротися? Електронне видання ANCOR. Київ, 2021. URL: <https://ancor.ua/press/media/6262-com-ua-eydzhyzm-u-pratsevlashtuvanni-yak-z-tsym-borotysya/> (дата звернення 21.11.2021)
11. Eurobarometer: Special Eurobarometer 437 DISCRIMINATION IN THE EU IN 2015 SUMMARY. 2015. URL: <http://dx.doi.org/10.2838/325154> (дата звернення 21.11.2021)
12. Australian Human Right Commission: *National prevalence survey of age discrimination in the workplace*. 2015. URL: <http://www.humanrights.gov.au/publications> (дата звернення 21.11.2021)
13. AARP RESEARCH Economic security and work: The value of experience study. 2018. URL: <https://www.aarp.org/research/topics/economics/info2018/multicultural-work-jobs/?CMP=RDRCT-PRI-OTHER-WORKJOBS-052118.html> (дата звернення 21.11.2021)
14. Sonnet, A. et al: Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist*. 2014. Vol. 162, pp. 315-339. URL: <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-014-9240-x> (дата звернення 21.11.2021)
15. Working Better with Age: Encouraging employers to retain and hire older workers. *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*. 2019. URL: <https://www.oecdilibrary.org/sites/8b6151c7en/index.html?itemId=/content/component/8b6151c7-en> (дата звернення 21.11.2021)