

ЕЙДЖИЗМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: СПОСОБИ ПРОТИДІЇ ТА ЗАХИСТУ**AGEISM IN LABOR LEGAL RELATIONS: WAYS OF COUNTERFEITING AND PROTECTION**

Калашник Д.В., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Калмиков М.Р., студент III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Шліхта О.М., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено комплексному, системному науковому аналізу змісту поняття «дискримінації у трудовому праві» як категорії трудового права. Визначено дефініцію ейджизму на національному та міжнародному рівнях і встановлено шляхи подолання фактору дискримінації в трудовому праві, тобто способи протидії та захисту суб'єктів трудових правовідносин.

Визначено вікову категорію осіб, що піддаються дискримінації за віковою ознакою. Авторами висвітлено проблематику вирішення даного питання в силу соціально-економічного прогресу. Адже жорстка конкуренція на ринку праці призводить до значного впливу та збільшення порушень прав працівників у трудових правовідносинах у формі дискримінації. Незважаючи на законодавчу заборону дискримінації в усіх сферах суспільного життя, у тому числі у сфері праці, що регламентована Конституцією України, на практиці вона існує, перешкоджаючи забезпеченню рівних прав і можливостей працівників різного віку.

Розглянуто дискримінацію на робочому місці, в заробітній платі, при прийомі на роботу та у можливостях кар'єрного просування. Проаналізовано взаємозв'язок ейджизму з іншими видами дискримінації, зокрема за ознакою статі. Висвітлюється стереотипність, з якою зустрачаються більшість роботодавців при прийомі на роботу неповнолітніх, молодих та літніх людей.

Проаналізовано чинне законодавство про працю та Проект Трудового кодексу на предмет дискримінації та запропоновано закріпити способи протидії дискримінації. Досліджені справи з практики ЄСПЛ, а саме «Мангольд проти Хелма» та «Міле Новакович проти Хорватії». Виокремлено основні правопорушення роботодавців пов'язані з ейджизмом при прийомі на роботу працівників. Розроблені пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства з питань заборони дискримінації у галузі праці та занятості, а також права на недопущення ейджизму.

Ключові слова: дискримінація, ейджизм, трудові правовідносини, трудові права, ринок праці.

The article is devoted to complex, systemic scientific analysis of the content of the concept of «discrimination in labour law» as a category of labor law. The definition of ageism at the national and international levels has been defined and ways of overcoming the factor of discrimination in labour law have been established, that is, ways of counteracting and protecting the subjects of labour relations.

The age category of persons subject to discrimination on age grounds has been defined. The authors highlighted the problem of solving this issue because of socio-economic progress. In fact, fierce competition in the labor market leads to significant influence and increase of violations of the rights of workers in labor relations in the form of discrimination. Despite the legislative prohibition of discrimination in all spheres of public life, including in the labor sphere, regulated by the Constitution of Ukraine, in practice it exists, preventing the provision of equal rights and opportunities of workers of different ages.

Discrimination in the workplace, in wages, employment and career advancement is considered. We analyzed the relationship between ageism and other forms of discrimination, in particular, on the basis of the article. The stereotypes that most employers encounter when hiring teenagers, young people and the elderly are highlighted.

We analyzed the current labor legislation and the Draft Labor Code on discrimination and proposed to establish methods of combating discrimination. We examined ECHR cases of Mangold v. Helm and Mile Novaković v. Croatia. The main violations of employers are connected with the ageism of employees' employment. Proposals have been developed to improve labor legislation on the prohibition of discrimination in the field of labor and employment, as well as the right to prevent ageism.

Key words: discrimination, ageism, labor relation, labor rights, labor market.

Постановка проблеми. Сучасні реалії все частіше ставлять під сумнів дотримання основоположних принципів права в буденному житті. З кожним днем виникає все більше питань щодо проблем рівності та заборони дискримінації. Такі ж явища суспільно-правової дійсності спостерігаються у трудовому праві. Дискримінація за віковою ознакою є гострою проблемою в нашому суспільстві, особливо в інститутах трудового права. Щодня людям відмовляють у реалізації права на працю і не завжди на законних підставах. Дане питання не є локальною проблемою, на яку у світлі сьогодення можна закрити очі, вона є загальною і такою, що ставить під сумнів ефективність дії законодавства. Частина населення нашої держави поставала перед такими труднощами протягом життя, але одиниці підіймали дане питання на загальний розгляд, адже за нечисленною усталеною практикою стоїть стереотипне мислення та недосконалість освітньої програми у галузі права. В силу стрімкого бажання України стати повноцінним членом європейської сім'ї необхідно діяти негайно, адже це одна із багатьох проблем, яка віддаляє наше суспільство від якісного правового підґрунтя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аспектам теоретичного обґрунтування поняття ейджизму, його особливостям, законодавчому закріпленню та проблематиці присвятили свої праці такі науковці, як-от: В. В. Анатійчук, О. Б. Онишко, Р. Б. Тополевський, Х. Ю. Худешенко, С. В. Щербань, Ю. М. Щотова, Н. М. Швець та ін. Проблема ейджизму гостро порушується та обговорюється міжнародними організаціями, а також іноземними дослідниками, такими як ШІ-Йі Вонгом, С. Кенот, С. Леві, Я. Трем-пала, І-Шейн Чергом, П. Щукальським, О. Якубець та ін. Вагомим показником є статистика опитувань, які проведені у європейських державах. Однак, слід зазначити, що реформи, які проводяться в Україні, а також реалії сучасного ринку праці зумовлюють необхідність постійного вдосконалення норм трудового законодавства та механізмів його реалізації, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Мета статті полягає в тлумаченні терміну ейджизму у трудових відносинах, висвітленні дискримінації за віковою ознакою як соціально-правової проблеми, дослідженні характерних рис дискримінації за віком. Важливим є визначення вікової категорії осіб, які найчастіше

постають перед проблемою ейджизму. На підставі системного аналізу наукових праць та норм законодавства необхідно дослідити регулювання даного питання державними та міжнародними структурами, проаналізувати світовий досвід ейджизму в трудових відносинах, запропонувати власну стратегію боротьби в світлі сучасних реалій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основною ознакою демократичного суспільства є рівність прав і свобод людини та громадянина, які включають в себе право особи на працю [1]. Реалізація даного права здійснюється на основі чинного законодавства та без проявів дискримінації. Конституція України, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» забороняють будь-які прояви дискримінації. Проте на практиці ми спостерігаємо зловживання роботодавцем нормативними приписами, що слугує каталізатором поширення дискримінації у трудових відносинах.

Термін ейджизм являє собою дискримінацію людини на підставі її віку, проявляється він в тому, що роботодавці надають перевагу у співпраці людям, які заздалегідь відповідають установленим віковим критеріям. Поняття «ейджизм» було запропоновано в 1969 році директором Національного інституту старіння США, геронтологом Робертом Батлером, який досліджував дискримінацію за віковою ознакою [2, с. 38-39]. Особливість дискримінації за віком полягає в тому, що об'єктом цієї дискримінації може стати кожен, досягнувши відповідного віку.

Дискримінація за віком у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, це 25-40 років). Водночас, ч. 3 ст. 22 КЗпП встановлює, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством України [3], що не дозволяє встановлювати їх роботодавцем на власний розсуд. Аналізуючи проблеми ейджизму, можна виділити дві найбільш вразливі категорії працівників, що зазнають дискримінації в сфері праці, – молодь та особи старших вікових груп.

Варто звернути увагу на проєкт Трудового кодексу, що дозволить відмітити як позитивні нововведення, так і суперечливі моменти. Зокрема, ст. 2 проєкту чітко висвітлює засади правового регулювання трудових відносин, зокрема, закріплює рівність прав працівників та роботодавців шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці, рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації та відповідно недопущення дискримінації [4].

Відповідно до ст. 2 та ст. 2-1 КЗпП, закріплюються основні трудові права працівників та акцентується увага на їх рівності. Проте, регламентованість засад та доповнення даних статей у проєкті Трудового кодексу дозволяють встановити чіткі рамки прав та гарантій працівника та роботодавця, що, на нашу думку, є позитивним удосконаленням правового припису.

Важливою є ст. 3 проєкту Трудового кодексу про недопущення дискримінації у сфері праці. Хоча дискримінація у сфері праці заборонена, проєктом Трудового кодексу значно розширено дане питання та надано особам дієві механізми захисту своїх прав.

Так, проєктом Трудового кодексу 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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я тощо. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди [4].

Проте, в проєкті Трудового кодексу відсутнє визначення «дискримінації», що може бути використане роботодавцями при укладенні трудового договору, при здійсненні оплати праці, наданні відпусток та ін.

Проблематика питання дискримінації за ознакою віку полягає в неможливості реалізації права на працю, яке гарантоване Конституцією України [1]. Бувають ситуації, коли роботодавці вважають старших працівників менш продуктивними, творчими та не здатними до навчання. Це призводить до поширення вікової дискримінації на ринку праці: резервування певних вакансій для молоді, обмеження просування по службі, обмеження доступу до освіти тощо. Водночас проблема ейджизму зберігається навіть тоді, коли старші працівники не мають проблем зі здоров'ям і не менш освічені, кваліфіковані чи продуктивні, ніж молодший персонал.

Проте вікової дискримінації зазнають не лише люди старшого віку. Ейджизм, так само як і расизм, сексизм та інші прояви ксенофобії базуються на стереотипних думках. Тому нерідко роботодавці відмовляють у працевлаштуванні молодим особам, мотивуючи це тим, що вони в силу свого віку не зможуть відповідально ставитись до своєї посади і виконувати свої обов'язки належним чином [5 с. 43]. Рівень безробіття серед молоді в Україні є високим (25,1 % у віковій групі 15-24 роки) та вищим, ніж в середньому по ЄС (19,3 %) [6]. Проаналізувавши думки науковців, можна виділити основні причини цього явища: низька заробітна плата на початку кар'єрного шляху, відсутність досвіду та перспектив, ненадійність та безвідповідальність в силу віку, небажання роботодавців брати на роботу молодих і недосвідчених людей з ризиком неефективності роботи, неможливість для молоді знайти регулярну роботу за спеціальністю та кваліфікацією.

Загалом, 8 кандидатів з 10, яким за 55 років, як і молоді фахівці до 25 років, зазначають про труднощі працевлаштування. В Україні це комплексне явище і дуже складне у напрямку його попередження. По-перше, це пов'язано з існуванням радянських стереотипів щодо віку і в більшій частині ці стереотипи є вигаданими. Ще одна причина – це нерозвинений ринок праці через нестачу кадрів. Тобто замкнене коло. Якщо не давати можливості молодим фахівцям здобувати досвід, то й ринок праці не буде наповнений. Саме такі результати дало опитування на сайті з пошуку роботи Work.ua [7].

Чинне українське законодавство забороняє дискримінацію працівників, це також стосується оголошень про вакансії. Заборонено віддавати перевагу тому чи іншому кандидату через його (її) статі, вік, інвалідність, релігію або переконання, сексуальну орієнтацію. Роботодавець зобов'язаний застосовувати єдині критерії відбору та умови найму на роботу, створити рівні умови праці та забезпечувати рівну оплату [3, ст. 2-1].

Дискримінація за ознакою віку дуже часто перетинається з іншими видами дискримінації, зокрема, расовою та гендерною нерівністю. Жінки відносяться до більш вразливих груп, а тому частіше ніж чоловіки стикаються з проявами ейджизму у трудових відносинах. Роберт Батлер свого часу порівнював ейджизм із расизмом та сексизмом, у межах яких процес стереотипізації і/або дискримінації відбувається за ознаками кольору шкіри й гендеру [2, с. 35].

Як зазначалось, ст. 43 Конституції України наголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується [1]. Варто відмітити, згідно зі ст. 31 КЗпП роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника [3]. Таким чином, законодавство створює умови для здійснення громадянами свого права на працю у повному обсязі, гарантує рівні можливості у виборі роду трудової

діяльності, організовує курси по підготовці та перепідготовці трудових кадрів.

За загальним правилом роботодавці мають право приймати на роботу осіб, які досягли шістнадцяти років, але є й винятки. Так, працювати можна з чотирнадцяти років за згодою одного з батьків чи особи, що його заміняє, лише у вільний від навчання час. Умови праці таких працівників щодо охорони праці, заробітної плати, відпусток, більше контролюються державою [3]. На практиці ми можемо бачити, що такий посилений нагляд з боку держави лякає роботодавців, тому вони неохоче офіційно працевлаштовують неповнолітніх осіб. Вигідніше взяти на роботу вже повнолітнього працівника, якому згідно із законодавством не передбачений скорочений робочий день, триваліша відпустка і для звільнення якого можна користуватися лише загальними підставами.

Таким чином, особа, яка досягла шістнадцятирічного віку, може самостійно влаштуватися на роботу, але це не має бути робота зі шкідливими умовами праці (ст. 190 КЗпП), робота у нічний час (ст. 192 КЗпП). На підприємстві, де працює неповнолітня особа, має вестися облік працівників, які не досягли 18 років (ст. 189 КЗпП), оплата праці при скороченій тривалості щоденної роботи має здійснюватися в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП) [3]. Тобто національне законодавство чітко регулює і посилено охороняє права неповнолітніх осіб. Така регламентація змушує замислитись роботодавця при прийнятті на роботу, обираючи між повнолітнім і неповнолітнім кандидатами в працівники, та зробити вибір не на користь останнього.

В проекті Трудового кодексу держава посилено захищає права неповнолітніх, згідно зі ст. 290 держава здійснює заходи з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, забезпечення реабілітації та соціальної допомоги дітям, які залучалися до такої праці, а також визначає вимоги щодо використання праці неповнолітніх [4].

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 55 КЗпП заборонена робота у нічний час осіб молодше 18 років. А в проекті нового Трудового кодексу планується деталізувати дану норму, зокрема у п. 2 ч. 1 ст. 142 припускається зробити виключення для осіб, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва. Ми погоджуємось з уже висвітленою думкою, що така новація може мати негативний вплив на стан здоров'я та процес навчання неповнолітніх, оскільки недостатня кількість сну, який є важливим для нормального розвитку та самопочуття молодих людей, може призвести до постійної втомленості, зниження концентрації уваги, а це, на наш погляд, не сприятиме нормальному здоровому розвитку неповнолітніх [8 с. 99]. Тобто, проект все ж таки має суперечливі моменти та ряд прогалин, які потребують перегляду.

Наступною групою осіб, що зачастую стикаються з проблемою ейджизму, є молоді люди. Відповідно до ст. 26 КЗпП для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів при прийнятті на роботу випробування не встановлюється, що є додатковою гарантією.

Особливої гостроти набуває питання надання молоді першого робочого місця. Згідно зі ст. 197 КЗпП, в якій надаються гарантії першого працевлаштування, а саме працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надавалось перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів,

потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надавалась робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [3].

На жаль, дана стаття не була запозичена проектом Трудового кодексу, є значним кроком назад. Такий формат несприяння держави, в свою чергу, може завершитись погіршенням економічного становища в країні та виїздом працездатної молоді за кордон для пошуку роботи на вигідних умовах [8 с. 101].

На практиці часто спостерігається небажання роботодавців приймати молодих осіб, які тільки закінчили заклади вищої освіти, тому що в них немає досвіду роботи, однак досвід без роботи отримати неможливо. Також на молодих спеціалістів відбувається тиск з боку досвідчених і більш зрілих колег, тому вони змушені працювати за мізерні зарплати деінде, щоб отримати необхідні навички. Найчастіше такий тиск відбувається в сфері охорони здоров'я та освіти, а що гірше, пацієнти та батьки школярів за статистикою також надають перевагу спеціалістам старшого віку.

Ще однією категорією осіб, яка в сучасних реаліях зазнає найбільших утисків у сфері трудових правовідносин, – є особи старшої вікової групи та особи похилого віку. Громадянами похилого віку вважаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного віку залишилось не більше півтора року (ст. 10 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку») [9]. У проекті Закону України «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» вживається термін «особи літнього віку» – чоловіки і жінки віком старше 50 років, і які не є особами похилого віку [10]. Хоча різниця між особами похилого та літнього віку не така і значна, але їх законодавче розмежування є досить важливим.

Доцільно відмітити ст. 109 проекту Трудового кодексу, де зазначено про заборону звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення ним пенсійного віку чи отримання права на пенсію або допомогу, що призначається замість пенсії, крім випадків, встановлених законом [4].

В чинному КЗпП така норма відсутня, закріплюється лише в Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». З нашої позиції, дане нововведення є позитивним, оскільки гарантує особам, що досягли пенсійного віку, можливість покращити своє матеріальне становище у зрілому віці.

Також дискримінації піддаються не лише зазначені категорії, а й особи вікового діапазону 40-50 років, які досить часто зазнають утисків з боку роботодавців. Нерідко такі утиски не пов'язані з діловими якостями працівника. В суспільстві склався стереотип, що особи старшого віку не дуже розуміються на інформаційних технологіях, а тому роботодавцю потрібно відправляти такого працівника на додаткове навчання, перекваліфікацію, що обертаються додатковими витратами. Ще однією підставою дискримінації працівників, яким більше сорока років, є небажання або навіть невміння керівника, якщо він є молодшим, управляти і знаходити спільну мову з таким працівником.

Водночас, на практиці дискримінація за віком набуває все більшого поширення, і не лише в Україні, але й у світі. Зокрема, у доповіді, опублікованій МОП у 2007 р. на тему «Рівність у сфері праці: відповіді на виклики», присвяченій новим формам дискримінації при працевлаштуванні, особлива увага звертається на проблеми ейджизму [11]. За даними опитування, проведеного в країнах Європейського Союзу, 58 % респондентів вважають, що в їх країні панує вікова дискримінація. При цьому в Угорщині ця цифра сягає 79 %, в Чехії – 74 %, у Франції – 68 % [12].

В останні роки проводиться також ряд досліджень громадськими організаціями в Україні, направлених на виявлення дискримінації, у тому числі за ознакою віку. Зокрема, за даними фокус-груп, проведених у рамках дослідження Харківської правозахисної групи, серед дискримінаційних практик найбільш поширені вікові обмеження при прийомі на роботу [12].

Доречно висвітлити європейську практику з порушення даного питання. Таку справу щодо дискримінації за віком розглядав Суд ЄС. Так, у справі «Мангольд проти Хелма» 2005 року, 56-річний п. Мангольд працював за строковим контрактом на постійній роботі на повну ставку. Німеччина прийняла у 1996 році Закон про сприяння зайнятості, який уможливив контракти з фіксованим терміном максимум на два роки, а інакше останні були незаконними, якщо вони не могли бути об'єктивно виправдані. Однак ця умова скасовувалася, якщо службовець був старше 60 років. Надалі цей вік було змінено на 52 роки. Пан Мангольд стверджував, що відсутність захисту у віці старше 52 років є необґрунтованою дискримінацією за віком.

У своєму рішенні Суд ЄС визначив порушення німецьким законодавством Рамкової директиви ЄС про рівність в сфері зайнятості, незважаючи на те, що вона мала починати діяти тільки з кінця 2006 року. Йдеться саме про те, що закон, дозволяючи роботодавцям ставитися до людей по-різному залежно від їхнього віку, порушує принцип міжнародного права, який забороняє дискримінацію за віком [13].

Відповідно Суд ЄС указав, що національні суди мають скасовувати будь-яке положення національного закону, що суперечить цій директиві, навіть до закінчення терміну для його виконання. А саме «п. 64. ... застосування національного законодавства, схожого на те, про яке йдеться у справі, тягне за собою ситуацію, за якою усі працівники, що досягли 52-річного віку, незалежно від того, чи були вони безробітними до підписання контракту і що б не сталося протягом періоду безробіття, на законних підставах, до досягнення пенсійного віку, можуть отримати строкові трудові договори, які можуть подовжуватися необмежену кількість часу» [14].

Підсумовуючи результати цієї справи, дискримінація за віком з погляду Суду ЄС є так само недопустимою, як й інші можливі форми дискримінації, а її заборона становить один із принципів права ЄС.

Немало справ, які стосувалися дискримінації за віком, розглядалися і Європейським судом з прав людини. Так, у справі «Міле Новакович проти Хорватії» 55-річний заявник був звільнений із роботи за невикористання літературної хорватської мови під час викладання, як це передбачало національне законодавство. Міле безуспішно оскаржував своє звільнення в суді, зокрема шляхом подання скарги в 2011 році до Конституційного суду Хорватії. Покладаючись на ст. 8, ст. 14 (заборона дискримінації) і ст. 1 Протоколу №12 заявник скаржився на те, що його звільнення було свавільним і він зазнав дискримінації за віком за його сербською етнічною належністю, оскільки адміністрація школи відкинула можливість додаткового навчання виключно на підставі віку заявника і трудового стажу. Суд дійшов висновку, що звільнення заявника з роботи не відповідало нагальній суспільній потребі й не було пропорційним обраній меті, порушуючи ст. 8 Конвенції [15].

Таким чином, рішення Суду ЄС та ЄСПЛ вказують на гостру проблему – дискримінацію за віковою ознакою у трудових відносинах, та відзначають порушення на основі національного та міжнародного законодавств.

На підставі аналізу чинного законодавства, досліджень науковців, статистики та міжнародної практики, пропонуємо способи протидії дискримінації за віковою ознакою у трудових відносинах.

По-перше, важливим елементом протидії є розробка ефективного антидискримінаційного законодавства,

в якому чітко буде зазначено поняття дискримінації за віком, її класифікація, особливості прояву та відповідні санкції за порушення цих норм. Зокрема, 27 травня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», який торкнувся аспектів захисту від дискримінації у сфері праці [16]. У цьому контексті пропонуємо створити спеціальний антидискримінаційний орган, як от Національне агентство з питань запобігання дискримінації у трудових правовідносинах, який буде містити інформацію щодо фактів дискримінації, а також надавати медичний, соціальний і правовий захист особам, які зазнали утиску.

Також варто згадати про проєкт Трудового кодексу, адже він висвітлює тенденції розвитку та деталізації нашого законодавства. До прикладу, згідно зі ст. 2 та п. 4 ст. 3 проєкту Трудового кодексу України серед основних засад правового регулювання у сфері праці закріплено недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації [4].

Чинний КЗпП у ст. 2 також наголошує на рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці і право на звернення особи до органів державної влади, якщо вона вважає, що вона зазнала дискримінації [3]. Зокрема, в проєкті Трудового кодексу є позитивні нововведення, а саме відшкодування матеріальної і моральної шкоди особам, які зазнали утиску.

По-друге, ефективним способом боротьби з дискримінацією за ознакою віку виступають дії свідомих громадян, спрямовані на привернення уваги до цієї проблеми. Ця позиція ґрунтується не тільки на поширенні інформації про таку проблему, але й на діях правоохоронних органів та роботодавців, що іноді недбайливо ставляться до своїх обов'язків. Зокрема, такими діями виступають привернення уваги інспекторів праці, дзвінки на гарячі лінії правоохоронних органів, громадських організацій, які опікуються захистом прав людей, звернення в судовому порядку, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед співробітників та залучення преси.

Державна служба України з питань праці виконує вагомий роль у напрямку додержання законодавства про працю в частині заборони дискримінації. Інспектори Держпраці ведуть статистику правопорушень у сфері праці, що свідчить про необхідність боротьби з проявами дискримінації.

Варто наголосити, що висвітлення дискримінації за віком у трудових правовідносинах у засобах масової інформації ефективно впливає на людську свідомість. Сучасне суспільство практично всю інформацію отримує завдяки ЗМІ. Таким чином, важливо, щоб особи, зіткнувшись з цією проблемою, висвітлювали це в соціальних мережах, месенджерах, на телебаченні, в газетах, кінематографі та інших засобах масової інформації. Всім цим засобам притаманні спільні риси – звернення до масової аудиторії, доступність та якісне розповсюдження інформації. Привернення уваги до даної проблеми громадськості та правоохоронних органів є значущим кроком для розв'язання будь-якого питання правового характеру.

По-третє, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи та включення питань такого роду до освітнього процесу. На даний момент, це можна реалізувати через проведення конференцій, зустрічей, семінарів та ін. Завдяки комплексній постановці проблеми та висвітленню відповідних норм законодавства особи зможуть ознайомитись з цим питанням та знатимуть, як діяти, зіткнувшись з ним. Також значимим внеском буде, якщо учасники зазначених заходів зможуть поділитись власним досвідом, мотивуючи не закривати очі на проблеми реалізації права на працю.

До прикладу, в освітніх закладах іноді висвітлюють питання щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації, мобінгу, булінгу, а також необхідність дотримання норм КЗпП. Так, освітня програма допомагає виховувати та навчати підростаюче покоління. Ефективним буде закріплення на державному рівні навчальних програми з толерантності та протидії дискримінації. Заслугує особливої уваги проведення посиленої інформаційно-роз'яснювальної роботи та інструктажів з техніки безпеки серед співробітників підприємств, установ, організацій, адже саме незнання своїх прав та способу їх захисту часто є причиною поширення дискримінації та інших незаконних дій роботодавців.

Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом [17].

Працівник, права якого були порушені, може звернутися за захистом своїх прав до профспілки, яка захищає права робітників і функціонує в межах підприємства, установи або організації. Відповідно до ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори [18].

Також особи, права яких були порушені, мають змогу звернутися до Української Гельсінської спілки з прав людини, яка є громадською правозахисною організацією. В ній існують громадські приймальні, які надають безоплатну правову допомогу. Організація розробляє ряд спецпроектів, пов'язаних із захистом прав людини. УГСПЛ також займається публікацією і поширенням статей щодо дискримінації в нашій країні, проводить круглі столи, на яких презентують рекомендації ООН та Ради Європи по боротьбі з дискримінацією в Україні.

Висновки. Забезпечення рівності та недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці. Водночас наразі в Україні все частішими є прояви дискримінації в трудових та пов'язаних з ними відносинах.

На підставі системного аналізу наукових досліджень, законодавства, статистики та міжнародної практики можна зробити такі висновки:

1. Ейджизм – це дискримінація до представників різного віку. У трудових відносинах він проявляється в тому,

що роботодавці надають перевагу у співпраці людям, які заздалегідь відповідають установленим віковим критеріям.

2. Ейджизм є соціально-правовою проблемою сьогодення. Дискримінація є недопустимим явищем, особливо коли вона вирішує долю людей. Ейджизм позбавляє особу реалізації права на працю, гарантованого Конституцією України, та задовольняє потреби роботодавців. Основними проявами ейджизму є відмова у прийнятті на роботу, резервування певних вакансій для молоді, обмеження просування по службі, обмеження доступу до освіти та низька заробітна плата. Незважаючи на законодавчу заборону дискримінації в усіх сферах суспільного життя, у тому числі у сфері праці, на практиці вона існує, перешкоджаючи забезпеченню рівних прав і можливостей працівників різного віку.

3. На підставі аналізу наукових праць та статистики веб-сайтів пошуку вакансій і рівня безробіття за віковою ознакою, можна зробити висновок, що найбільшій дискримінації зазнають неповнолітні особи, молодь та особи похилого віку.

4. Трудове законодавство України містить ряд норм, що направлені на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, що є важливою гарантією від дискримінації. Зокрема, вважаємо необхідним доповнення статей щодо прав та обов'язків працівників вказаної категорії, розроблення удосконалених норм законодавства по боротьбі з дискримінацією, адже, на нашу думку, ця проблема залишається доволі абстрактною в сучасних реаліях.

5. При аналізі практики Європейського Суду з прав людини та Суду ЄС визначено, що ейджизм є так само недопустимим, як й інші можливі форми дискримінації, а її заборона становить один із принципів права ЄС. Окрім того, опитування, опубліковане МОП та проведене в країнах Європейського Союзу, вказує на те, що 58 % респондентів вважають, що в їх країні панує вікова дискримінація. Такі дані свідчать про важливість проблеми та необхідність боротьби з нею.

6. Таким чином, ми пропонуємо способи протидії дискримінації за віковою ознакою у трудових відносинах. Серед них: розробка ефективного антидискримінаційного законодавства, привертання уваги до цієї проблеми ЗМІ та правоохоронних органів, та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи не тільки серед учнів шкіл та ЗВО, але й у колах працівників підприємств, установ та організацій. До того ж, на сторінках цієї статті авторами висвітлений спосіб захисту прав, яким особа зможе скористатись, якщо зіткнеться з дискримінацією за віковою ознакою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.11.2022).
2. Батлер Р. Н. Ейджизм: ще одна форма фанатизму. *Друга форма фанатизму*. Нью-Йорк. 1995. 38–39 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.11.2022).
4. Проект Трудового кодексу України: законопроект № 2410 від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 18.11.2022).
5. Худешенко Х.Ю. Проблеми ейджизму в трудових відносинах. *Всеукраїнської науково-практичної конференції докторантів, молодих учених та студентів «Розвиток-2019»*. 17 травня 2019 р. Харків. URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-64.html> (дата звернення: 18.11.2022).
6. Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія. Київ, 2016. URL: <https://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-rinku-praci-zi-storoni-us-pgs/> (дата звернення: 18.11.2022).
7. Анатійчук В.В. Ейджизм в трудових відносинах. *Публікація на форумі Національного національного університету ім. Юрія Федьковича. Чернівці*. 2022. URL: <https://law.chnu.edu.ua/ageism-v-trudovykh-vidnosynakh/> (дата звернення: 18.11.2022).
8. Швець Н.М., Кахнова М.Г. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та Європейських країнах. *Інтернаука*. 2018. № 9. С. 97-105. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15277533269562.pdf> (дата звернення: 18.11.2022).
9. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.
10. Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні: проект Закону України від 07.10.2010 р. №. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF5K000A> (дата звернення: 18.11.2022).
11. Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком. URL: www.dw-world.de (дата звернення: 18.11.2022).

12. Щербань С.В. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? Харків. 2020. URL: <https://khisr.kharkov.ua> (дата звернення: 18.11.2022).
13. Онишко О. Б., Тополевський Р. Б. Ейджизм. Ейджизм як латентна форма дискримінації за віком. *Соціально-правові студії*. 2021. № 2 (12). С. 181-187. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3917/1/СПС_2%2812%29_2021_online.pdf
14. Справа «Мангол проти Хелма». 2005. С-144/04. URL: EUR-Lex - 62004CJ0144 - EN - EURLex (дата звернення: 18.11.2022).
15. Справа «Міле Новакович проти Хорватії». 2011. № 73544/14. URL: <https://www.echr.com.ua/translation/sprava-mile-novakovich-proti-horvati%D1%97/> (дата звернення: 18.11.2022).
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. №2253 – IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 18.11.2022).
17. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.
18. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.