

Т. В. Міхайліна

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри теорії, історії держави і права та філософії права
Донецького національного університету імені Василя Стуса

Ю. В. Гоцуляк

доктор юридичних наук, доцент,
в. о. завідувача кафедри теорії, історії держави і права та філософії права
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ЕЙДЖИЗМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Метою статті є аналіз соціально-правових передумов, наслідків та засобів протидії дискримінації за ознакою віку у трудових відносинах в Україні.

Виявлено, що в країні правова охорона та захист прав молодих спеціалістів реалізовані в цілому відповідно до світових тенденцій. Але певні психологічні, ментальні стереотипи нерідко стримують професійну реалізацію молоді. Водночас охорона прав працівників, старших за 40 років, здійснюється вельми неефективно як на юридичному, так і на соціальному рівнях. Якщо для осіб передпенсійного віку законодавцем встановлено певні гарантії, то для вікової категорії 40+ таких гарантії не передбачено. Це змушує 40-річних та старших осіб «триматися» за фактичне місце роботи, миритися з інколи абсолютно невідповідними та недостойними умовами праці, що створює значні дискримінаційні ризики.

Зроблено висновок, що складність протидії ейджизму полягає в тому, що інколи його прояви є прихованими і можуть бути «списані» на формальну невідповідність вимогам, а отже, вплив правовими засобами на ситуацію є обмеженим. Основною формою захисту від дискримінації при прийомі на роботу у правовій доктрині називають судовий захист. Але на практиці це є майже неможливим, оскільки в офіційній відповіді роботодавець ніколи не зазначить реальну причину відмови, навіть якщо впродовж співбесіди така причина відкрито називалася або на неї робився натяк. Вихід може бути у зміні судової практики, зокрема врахуванні в якості доказів не лише формальної відмови із зазначенням причин, а, наприклад, показань свідків про перебіг співбесіди та (або) про дискримінаційну політику компанії в цілому.

Наголошується на тому, що в Україні слід більш широко вживати заходи протидії ейджизму неюридичного, загальносоціального характеру, зокрема засоби правової просвіти, підвищення рівня правової культури. Водночас необхідним є збільшення можливостей для працевлаштування осіб старше 40 років і підвищення ними рівня своєї кваліфікації, яка б відповідала сучасним умовам розвитку суспільства. Ефективним може бути широкий суспільний розголос ситуацій, пов'язаних з ейджизмом, оскільки він несе репутаційні ризики для компанії.

Ключові слова: ейджизм, недопущення дискримінації, дискримінація за ознакою віку, правовідносини, правове регулювання, соціальні засоби.

Постановка проблеми. Боротьба за рівність у сучасному світі є широко декларованою, але і не менш проблематичною – дискримінація навіть у цивілізованих суспільствах, на жаль, є поширеним явищем. Іноді вона пряма та усвідомлена, іноді – неусвідомлена і завуальована. Проте це завжди виклик рівним можливостям та ефективній реалізації знань і навичок особи. Одним із найбільш поширених видів дискримі-

нації є дискримінація за ознакою віку, так званий ейджизм, який поступово охоплює майже всі вікові категорії. Ейджизм базується на стереотипах, спотвореному сприйнятті певних вікових особливостей та часто проявляється у трудових правовідносинах. Україна як розвинена держава має шукати цивілізовані шляхи впорядкування ринку праці, забезпечення рівних можливостей усіх без винятку осіб, хоча на

сьогоднішній день статистика свідчить про зворотнє. На підставі зазначеного можна говорити про нагальну необхідність дослідження обраної теми та її актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Значна кількість публікацій, присвячених дискримінаційним проявам взагалі та ейджизму зокрема, підтверджує попередню тезу. Питанням протидії дискримінації за ознакою віку приділяли увагу такі науковці, як Л. Амелічева [1], С. Бушев [2], Н. Грень [3] З. Равлієнко [4], І. Сахарук [5], Д. Чижов [6], та багато інших. Проте ринок праці є настільки динамічним утворенням, що майже кожного дня зустрічається з новими соціальними викликами.

Мета статті – проаналізувати соціально-правові передумови, наслідки та засоби протидії дискримінації за ознакою віку у трудових відносинах в Україні.

Виклад основного матеріалу. На шляху України до демократичної, соціальної держави одним із найважливіших завдань є забезпечення захисту від дискримінації усіх видів. На жаль, наразі ситуація з правами людини у нашій державі не є безхмарною, однією з найпроблемніших галузей є сфера трудових відносин, де дискримінація людини за різними ознаками дуже поширена. Так, досить розповсюджений ейджизм, тобто дискримінація людини за ознаками її віку.

З. Равлієнко довела, що ознака може вважатися захищеною від дискримінації за наявності двох умов: а) вона взагалі не може бути змінена особою, або ж відсутні розумні підстави вимагати від особи змінити певну ознаку; б) немає безпосереднього розумного зв'язку між наявністю в особи певної ознаки та перешкодою в доступі до охоронюваного законом блага (обмеження права) [4, с. 7]. Виходячи з наведених характеристик, вік особи з упевненістю можна віднести до ознак, дискримінація за якими недопустима.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного і майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій

цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [7]. Тобто, як можна побачити, у спеціальному законодавстві вік вказаний як критерій, за яким забороняється здійснювати дискримінацію.

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України «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...» тощо. А Базова конвенція Міжнародної організації праці у сфері боротьби з дискримінацією 1958 р. № 111 [8], визначаючи дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за певними ознаками, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження у сфері праці та занять, не виокремлює серед таких ознак вік, хоча і встановлює їх невичерпний перелік. Таку ознаку не виділено окремо й іншими міжнародними актами, що закріплюють принцип недопущення дискримінації у сфері праці [5, с. 64]. У ст. 24 Конституції України зазначається, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Отже, безпосередньо про вік як дискримінаційну ознаку Конституція не згадує. Лише завдяки широкому тлумаченню тексту норми можна дійти висновку, що перелік таких ознак є невичерпним, а конструкція «інші ознаки» може передбачати в тому числі і дискримінацію за віком. Відзначимо, що у ст. 43 Конституції України, яка закріплює право на працю, теж нічого не сказано щодо заборони дискримінації (зокрема, за віком) у трудових відносинах. І така відсутність, на наш погляд, становить суттєву прогалину, оскільки саме у трудових відносинах дискримінація за віком є чи не найрозповсюдженішою.

За результатами дослідження Фонду «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва, що було проведено у 2020 р., в Україні найчастіше дискримінують людей за віком, інвалідністю та сексуальною орієнтацією. Зокрема, на запитання,

наскільки серйозною є проблема дискримінації в українському суспільстві, 18,2% відповіли, що проблема дуже серйозна, 43,1% – проблема загалом серйозна, але є більш важливі проблеми, 20,5% взагалі не вважають це проблемою, а 18,3% не змогли відповісти на запитання [9]. Тобто сумарно абсолютна більшість респондентів вважають ейджизм проблемою українського суспільства.

Н. Грень наголошує на тому, що «дискримінація може мати не тільки індивідуальну стигматизацію, а й негативно позначається на всій сфері відносин у суспільстві, негативно впливає на економічний складник держави» [3]. Індивідуально дискримінаційні прояви також накладають значний відбиток на психологічний стан особи, її добробут і навіть на здоров'я.

Причому досить тривалий час у трудових відносинах в Україні спостерігалася тенденція, що досить важко було знайти роботу молодим спеціалістам віком до 25-ти років. Але впродовж останніх років ситуація суттєво змінилася. Так, дані опитування, проведеного у 2021 р., свідчать, що більше половини українців (64%) старше 40 років не могли влаштуватися на роботу через вік, при цьому молодшим претендентам повідомляли про обмеження за віком тільки в 16% випадків. Спеціалісти старше 40 років могли влаштуватися на роботу менш ніж за 14 днів лише в 29% випадків, а ось 20% шукали роботу понад півроку. Соціологи додали, що працівникам після 40 років також відмовляли через бажаний рівень зарплати або недостатній рівень освіти. Втім, молодшим претендентам робота не діставалася найчастіше з тих же причин, а також через брак релевантного досвіду [10]. Тобто молоді люди також мають складнощі з пошуком роботи, особливо першого місця. Проте нерідко це зумовлено не безпосередньо віком, а браком необхідного досвіду. Це означає, що по досягненню 40 років знайти роботу (а саме, гідну роботу) для особи стає більш проблематично, що створює необґрунтоване обмеження можливостей для представників цієї вікової групи.

Інколи дискримінаційні прояви за віком є цілком очевидними. Наприклад, це виявилось, коли профспілка освітян звернулася до Уповноваженого з прав людини щодо неприпустимості дискримінаційних норм, які мають місце в ухваленому Законі «Про повну загальну середню освіту» (законопроект 0901), прикінцевими та перехідними положеннями якого керівників шкіл було зобов'язано припинити до 1 липня

2020 р. безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком, та укласти з ними строкові договори на один рік. У разі незгоди роботи на умовах строкового трудового договору – звільнити. Причому педагогічним працівникам пенсійного віку ст. 22 Закону передбачено можливість працювати за строковими договорами впродовж 1–3 років [11].

Але проблемним є факт високої латентності проявів подібної дискримінації. Спілкування з претендентами на певну посаду, які перебувають у процесі пошуку роботи, виявило, що прояви прямої дискримінації у трудовій сфері (коли вік безпосередньо зазначається як вимога до кандидатів) трансформуються у дискримінацію непряму. В такому разі оголошення про вакансії формулюються у нейтральний спосіб, що відповідає взятим Україною на себе міжнародним зобов'язанням. Але, як зазначають респонденти, якщо у резюме вказаний вік від 40 років, HR-спеціалісти або взагалі на нього не реагують, або після співбесіди дають зрозуміти, що особа не підходить на цю посаду. Причому відмови можуть формулюватись як те, що особа не вписується в молодий, ініціативний колектив, або можуть бути завуальовані під невідповідність формальним вимогам до претендентів. Все перелічене змушує осіб 40 років та старших «триматися» за фактичне місце роботи, миритися з інколи абсолютно не вигідними та недостойними умовами праці, що ставить їх у несприятливе становище, порівняно з працівниками, молодшими за 40 років, та створює значні дискримінаційні ризики.

Основною формою захисту від дискримінації при прийомі на роботу окремі автори називають саме судовий захист. Зокрема, Н. Йолкіна надає рекомендацію: «якщо вас не беруть на роботу через вік, стать тощо, то у вас виникає беззаперечне право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Для цього потрібно звернутися з письмовою вимогою про надання інформації щодо причини відмови (відповісти потенційний роботодавець повинен згідно з Законом України «Про звернення громадян»). Потім, у разі, якщо відмова буде необґрунтованою, можна звернутися до суду, щоб її оскаржити» [12]. Але на практиці це майже неможливо, оскільки в офіційній відповіді роботодавець ніколи не зазначить реальну причину відмови, навіть якщо під час співбесіди така причина відкрито називалася або на неї

робився натяк. Вихід може бути у зміні судової практики, зокрема врахуванні в якості доказів не лише формальної відмови із зазначенням причин, а, наприклад, показань свідків про перебіг співбесіди та (або) про дискримінаційну політику компанії в цілому.

До попереднього висновку доходить і Д. Чижов, який пише, що реалії, що складаються в трудових правовідносинах, свідчать про неефективність захисту й охорони своїх суб'єктивних та об'єктивних прав особами, котрі постраждали від утисків та дискримінації. Це означає декларативний характер наведених норм [6, с. 64].

Отже, складність протидії ейджизму полягає в тому, що нерідко його прояви є прихованими і можуть бути «списані» на формальну невідповідність вимогам, тому вплив правовими засобами на ситуацію є обмеженим. Натомість в Україні слід більш широко вживати заходи протидії ейджизму неюридичного характеру, зокрема засоби правової просвіти, підвищення рівня правової культури. Водночас необхідно збільшити можливості для працевлаштування осіб, старших за 40 років, та для підвищення ними рівня своєї кваліфікації, яка б відповідала сучасним умовам розвитку суспільства [13].

Ефективним може бути і широкий суспільний розголос ситуацій, пов'язаних з ейджизмом, оскільки він несе суттєві репутаційні ризики для компанії.

Висновки і пропозиції. Виявлено, що в Україні правова охорона та захист прав молодих спеціалістів реалізовані в цілому відповідно до світових тенденцій. Але певні психологічні, ментальні стереотипи нерідко заважають їхньому втіленню у фактичні відносини, а отже, стримують професійну реалізацію молоді. Водночас охорона прав працівників, старших за 40 років, (особливо під час прийому на роботу) здійснюється вельми неефективно як на юридичному, так і на соціальному рівнях. Якщо для осіб передпенсійного віку законодавцем встановлено певні гарантії, то для вікової категорії 40+ (які відповідно до сучасних вимог ринку праці також перебувають у зоні ризику) таких гарантій не передбачено. Це змушує 40-річних та старших осіб «триматися» за фактичне місце роботи, миритися з інколи абсолютно невідповідними та недостойними умовами праці, що ставить їх у несприятливе становище, порівняно з працівниками, молодшими за 40 років, і створює значні дискримінаційні ризики.

Зроблено висновок, що складність протидії ейджизму полягає в тому, що інколи його прояви є прихованими і можуть бути «списані» на формальну невідповідність вимогам, а отже, вплив правовими засобами на ситуацію є обмеженим. Основною формою захисту від дискримінації при прийомі на роботу у правовій доктрині називають судовий захист. Але на практиці це майже неможливо, оскільки в офіційній відповіді роботодавець ніколи не зазначить реальну причину відмови, навіть якщо під час співбесіди така причина відкрито називалася або на неї робився натяк. Вихід може бути у зміні судової практики, зокрема врахуванні в якості доказів не лише формальної відмови із зазначенням причин, а, наприклад, показань свідків про перебіг співбесіди та (або) про дискримінаційну політику компанії в цілому.

Наголошується на тому, що в Україні слід більш широко вживати заходи протидії ейджизму неюридичного, загальносоціального характеру, зокрема засоби правової просвіти, підвищення рівня правової культури. Варто прищеплювати погляди, які відображають сильні сторони різних вікових груп, без акценту на слабких якостях. Водночас необхідним є збільшення можливостей для працевлаштування осіб, старших за 40 років, і для підвищення ними рівня своєї кваліфікації, яка б відповідала сучасним умовам розвитку суспільства. Ефективним може бути широкий суспільний розголос ситуацій, пов'язаних з ейджизмом, оскільки він несе репутаційні ризики для компанії.

Список використаної літератури:

1. Амелічева Л. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185–188.
2. Бушев С. Тема 11: Недопущение дискриминации и стигматизации (статья 11). Презентация. URL: www.philos.msu.ru/fac/dep/edu/method/phedu/bio_bioethics/11_12_lect.pdf.
3. Грень Н. Порушення конституційного права на працю як прояв дискримінації за віком. *Юридичний вісник*. 2021. № 2. DOI: https://doi.org/10.32837/yuv.v0i2.2147_
4. Равлієнко З. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2016. 201 с.
5. Сахарук І. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 3. С. 63–70.
6. Чижов Д. Принцип рівності та захист від дискримінації у трудових відносинах. *Актуальні*

- проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 2. С. 62–64.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
 8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.
 9. В Україні найчастіше дискримінують людей за віком, інвалідністю та сексуальною орієнтацією : опитування. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/708955.html>.
 10. Почти две трети украинцев старше 40 лет не берут на работу из-за возраста : исследование. URL: <https://delo.ua/economyandpoliticsinukraine/pochti-dve-treti-ukraincev-starshe-40-let-ne-ber-381044/>.
 11. Дискримінація вчителів за віковою ознакою неприпустима! <https://pon.org.ua/novyny/7621-diskrimnasya-vchitelv-za-vkovoyu-oznakoju-nepripustima.html>.
 12. Йолкіна Н. Ейджизм по-українськи, або як протидіяти дискримінації за віком. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/ageism-discrimination>.
 13. Плюс, а не хрест. Як ринок праці сприймає осіб 45+. URL: www.dcz.gov.ua/publikaciya/plyus-ne-hrest-yak-rynok-praci-spryuymaye-osib-45.
-

Mikhailina T. V., Hotsuliak Yu. V. Ageism in labor relations: socio-legal aspect

The purpose of the article is to analyze the socio-legal prerequisites, consequences and means of countering age discrimination in labor relations in Ukraine.

It is revealed that in Ukraine, the legal protection of the rights of young professionals is implemented in general in accordance with global trends. But certain psychological and mental stereotypes often hinder the professional realization of young people. At the same time, the protection of the rights of employees over the age of forty is very inefficient, both at the legal and social levels. If the legislator establishes certain guarantees for persons of pre-retirement age, then such guarantees are not provided for the 40+ age category. This forces people in their forties and older to “hold on” to their actual place of work, to put up with sometimes completely unprofitable and unworthy working conditions, which creates significant discriminatory risks.

It is concluded that the difficulty of countering ageism lies in the fact that sometimes its manifestations are hidden and can be presented as a formal non-compliance with the requirements, and therefore, the influence of legal means on the situation is limited. Judicial protection is called as the main form of protection against discrimination in employment in the legal doctrine. But in practice, this is almost impossible, since in an official response, the employer will never indicate the real reason for refusal, even if such a reason was openly mentioned or hinted at during the interview. The solution may be to change the judicial practice, including accepting as evidence not only a formal refusal with an indication of the reasons, but, for example, witness statements about the course of the interview and / or about the discriminatory policy of the company as a whole.

It is noted that Ukraine to counteract ageism should more widely use measures of a non-legal, general social nature, in particular, means of legal education, improving the level of legal culture. At the same time, it is necessary to increase employment opportunities for people over the age of forty, just as it is necessary to expand ways for them to improve their skill level, which would meet modern conditions for the development of society.

Wide public disclosure of situations related to ageism can be effective too, since it carries reputational risks for the company.

Key words: *ageism, non-discrimination, age discrimination, legal relations, legal regulation, social means.*