

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ ВІКУ В СФЕРІ ПРАЦІ

Сахарук І.С., аспірант

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті здійснено аналіз норм міжнародного та національного трудового законодавства щодо захисту від дискримінації за віком, внесено пропозиції по вдосконаленню правового забезпечення і правозастосовної практики у вказаній сфері. З метою підвищення ефективності боротьби з дискримінацією вноситься пропозиція розробки окремого законодавчого акта, спрямованого на недопущення дискримінації у сфері праці, а також комплексних програм забезпечення зайнятості молоді та осіб старших вікових груп.

Ключові слова: дискримінація, ейджизм, малолітні, молодь, особи літнього віку, особи похилого віку, трудова правосуб'єктність.

Сахарук И.С. ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ВОЗРАСТА В СФЕРЕ ТРУДА / Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Украина

В статье осуществлен анализ норм международного и национального трудового законодательства относительно защиты от дискриминации по возрасту, внесены предложения по совершенствованию правового обеспечения и правоприменительной практики в указанной сфере. С целью повышения эффективности борьбы с дискриминацией вносится предложение разработки отдельного законодательного акта, направленного на недопущение дискриминации в сфере труда, а также комплексных программ обеспечения занятости молодежи и лиц старших возрастных групп.

Ключевые слова: дискриминация, эйджизм, малолетние, молодежь, лица пожилого возраста, лица преклонных лет, трудовая правосубъектность.

Sakharuk I.S. DISCRIMINATION ON THE GROUND OF AGE IN SPHERE OF LABOUR / Kyiv national university of Taras Shevchenko, Ukraine

This article analyzes international and national labour legislation concerning protection against age discrimination, includes proposals on improvement of legal basis and law enforcement practice in given area.

The author proposes to make a draft of separate legislation act on prohibiting labour discrimination and comprehensive programs providing employment for youth and senior age groups.

Key words: discrimination, ageism, minors, youth, elderly, old age people, labour legal capacity.

Забезпечення рівності та недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці. Водночас, сьогодні в Україні все частішими є прояви дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ним відносинах. Наслідками дискримінаційних дій роботодавців є порушення прав працівників, зниження рівня зайнятості окремих їх категорій. При цьому, в останні десятиліття, нарівні з гендерною дискримінацією, все більшого поширення набуває дискримінація за ознакою віку (ейджизм).

Базова Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) у сфері боротьби з дискримінацією 1958 р. № 111 [1], визначаючи дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за визначеними ознаками, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять, не виділяє окремо вік серед таких ознак, хоча й встановлює їх невичерпний перелік. Таку ознаку не виділено окремо й іншими міжнародними актами, що закріплюють принцип недопущення дискримінації у сфері праці. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) ст.2-1, гарантуючи рівність трудових прав працівників незалежно від будь-яких обставин [2], також окремо не регламентує вік як можливу підставу дискримінації.

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 [3]. За даними опитування, проведеного в країнах Європейського Союзу, 58% респондентів вважають, що в їхній країні панує вікова дискримінація. При цьому, в Угорщині ця цифра сягає 79%, в Чехії – 74%, у Франції – 68 % [4]. В останні роки проводиться також ряд досліджень громадськими організаціями в Україні, направленими 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 [3]. Усе це свідчить про актуальність дослідження ейджизму в трудових відносинах нашої держави.

Дослідженню окремих аспектів боротьби з дискримінацією за віком у сфері праці присвячені наукові праці таких вчених, як О.О. Березіна, О.В. Вашанова, Є.В. Кисельова, Н.М. Митіна, Д.В. Солдаткін, О.В. Тищенко, Ю.М. Щотова тощо. 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. Метою роботи є виділення найбільш уразливих до дискримінації за віком категорій працівників та визначення шляхів удосконалення законодавства та практики його реалізації у вказаній сфері.

Необхідність вирішення проблеми дискримінації за віком, як слушно відмічає Д.В. Солдаткін, не викликає сумнівів, якщо врахувати зміну вікової структури населення планети. Населення країн, що розвиваються, все ще залишається досить молодим, у той час як населення розвинутих країн стає відносно старим. Проте в країнах, що розвиваються, населення старіє швидше, ніж у промислово розвинутих країнах [5, 60].

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 [2], 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.

Відповідно до ст.197 Кодексу законів про працю, працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років [2], а ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. молоддю називає осіб віком від 14 до 35 років [7]. Вважаємо більш правильним друге визначення. Адже відповідно до ст.188 КЗпП, трудова правосуб'єктність (як здатність мати та реалізовувати трудові права та обов'язки) за загальним правилом виникає з 16 років. Водночас, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, 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 [2]. 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. З огляду на це, вважаємо доцільним внесення змін до законодавства та визначення працездатної молоді як осіб віком від 14 до 35 років.

Аналіз міжнародних актів дозволяє зробити висновок, що захист молоді від дискримінації практично залишається поза увагою міжнародного співтовариства. Схожа ситуація спостерігається і в національному законодавстві. Лише в Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю [6]. Така норма має важливе значення для захисту від дискримінації молоді, проте, як уже зазначалось, негативним є її поширення лише на громадян України. Крім того, більшість норм названого Закону залишаються декларативними.

Небажання роботодавців укладати трудові договори з особами до 22-25 років часто зумовлено тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. У молодих фахівців часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні. Тому, цілком закономірними є встановлені щодо праці молоді додаткові законодавчі гарантії, регламентовані, зокрема, XIII розділом КЗпП [2]. Проте більшість норм цього розділу направлені на правовий захист неповнолітніх працівників. Так, особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Заборонено застосування праці неповнолітніх на важких роботах, на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці,

на підземних роботах, а також на нічних роботах, надурочних і у вихідні дні. Крім того, заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості роботи, а щорічні відпустки надаються в зручний для них час. Звільнення неповнолітніх з ініціативи роботодавця допускається тільки за згодою служби в справах дітей. При цьому звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, виявленні невідповідності працівника займаній посаді чи поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, проводиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Отже, можна говорити про високий рівень правового регулювання правовідносин щодо працевлаштування неповнолітніх, що надає їм додаткові гарантії в трудових відносинах, сприяє захисту від дискримінації. Проте часто такі норми можуть стати і перешкодою для працевлаштування. Адже роботодавцю, з економічної точки зору, не вигідно укласти трудовий договір з особами, що будуть працювати неповний робочий день з оплатою праці як за повний. Тому необхідно передбачити додаткові пільги, такі як зменшення розміру податків, надання державних дотацій тощо для роботодавців, які забезпечують роботою молодь.

Що стосується додаткових гарантії для молоді після 18 років, то відповідно до ст. 26 КЗпП для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів при прийнятті на роботу випробування не встановлюється [2]. Ст.196 КЗпП передбачає існування броні прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві, а ст.197 КЗпП, – надання працевдатній молоді після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби першого робочого місця на строк не менше двох років. Щодо молодих спеціалістів – випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, то їм повинна надаватись робота за фахом на період не менше трьох років. Крім того, Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. гарантує працевлаштування окремих груп молоді на заброньовані державними органами робочі місця. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у п'ятдесятікратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову [7]. А згідно зі ст.7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», держава сприяє створенню молодіжних центрів праці для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності [6].

Позитивно оцінюючі такі додаткові гарантії щодо працевлаштування молоді, варто відзначити, що більшість з них стосуються випускників ВНЗ, які навчались за державним замовленням. Це є недоліком чинного законодавства, адже менш захищеними, а тому більш вразливими залишаються молоді спеціалісти, що навчались за контрактом. З огляду на це, потребують додаткового захисту від дискримінації у сфері праці, на сьогодні, саме останні. Необхідним є також внесення змін до законодавства про освіту для покращення організації навчального процесу з метою більш ефективного набуття майбутніми фахівцями спеціальних практичних знань. Адже сьогодні випускники ВНЗів, як правило, не мають навичок роботи, оскільки вища освіта фактично обмежена наданням теоретичних знань. Проходження ж практики студентами часто носить формальний характер, триває, як правило, не більше 2-3 місяців за весь період навчання, що й зумовлює додаткові труднощі в подальшому працевлаштуванні випускників.

До категорії працевдатної молоді не відносяться особи, які не досягли 14 років, оскільки вони працівниками бути не можуть, норми трудового законодавства, у тому числі щодо недопущення дискримінації, на них не поширюються. Проте, на практиці, такі особи часто працюють без укладення трудового договору, залишаючись позбавленими відповідних прав та гарантій. Тому важливе значення має дослідження окремих аспектів їх трудової діяльності.

Згідно зі ст.31 Цивільного кодексу України особи, які не досягли 14 років, визнаються малолітніми та мають часткову цивільну дієздатність [8]. Водночас, цивільна правоздатність їх виникає з моменту народження (ст.25 ЦК) [8]. На відміну від цивільної, трудова право- та дієздатність (правосуб'єктність) виникають одночасно, і лише з цього моменту особа отримує можливість не лише своїми діями набувати для себе трудові права та обов'язки, але й мати їх.

Тому, хоча фактична здатність до праці може виникати в особи і в ранньому віці, юридична здатність пов'язується з виникненням трудової правосуб'єктності.

Норма ст.188 КЗпП щодо мінімального віку для прийому на роботу відповідає вимогам ратифікованої Україною Конвенції МОП №138 про мінімальний вік прийому на роботу 1973 р. Так, ст. 2 Конвенції передбачає, що такий вік не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, у будь-якому випадку, не може бути нижчим 15 років [9]. Водночас, для країн, чиї економіка та система освіти не достатньо розвинені, визначено можливість встановлення віку 14 років як мінімального, що й було зроблено Україною.

Проте, хоча на законодавчому рівні трудова діяльність осіб до 14 років заборонена, на практиці така заборона часто порушується. Так, згідно з дослідженням Міжнародного бюро праці, у світі налічується близько 250 млн. працюючих дітей віком від 5 до 14 років, з них майже 120 млн. зайняті повний день [10, 17]. Незважаючи на законодавчу заборону, нерегламентована трудова діяльність осіб віком до 14 років набула значного поширення. При цьому, держава не має можливості здійснювати нагляд за умовами праці таких осіб, наслідком чого є порушення їх прав, дискримінація та навіть експлуатація.

З метою ліквідації дитячої праці назріла потреба розробки та прийняття комплексної державної програми. Поряд із законодавчою її заборонаю, необхідне впровадження конкретних заходів для боротьби з порушенням прав дітей у сфері праці. При цьому, в основу цієї програми повинні бути покладені основоположні принципи, закріплені Декларацією МОП основних принципів і прав у сфері праці 1998 р.: недопущення дискримінації, скасування примусової праці та реальна заборона дитячої праці. Погоджуємось з думкою Ю.М. Щотової, що необхідно забезпечити чітку координацію дій у здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю дітей між службою в справах неповнолітніх, інспекцією праці, профспілками та органами внутрішніх справ [11, 98]. Важливе значення має також імплементація положень Конвенції МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р., ратифікованої Україною.

Проте зменшення мінімального віку прийому на роботу вважаємо недоцільним, оскільки це призведе до можливості залучення малолітніх осіб до легальної праці, що перешкоджатиме отриманню ними освіти та розвитку загалом. Навпаки, для виконання вимог Конвенції № 138 необхідним є поступове підвищення цього віку до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

Водночас, Проект Трудового кодексу № 1108 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. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [12]. Таку норму слід вважати прогресивною та важливою для забезпечення прав малолітніх осіб. При цьому вказане положення не суперечить Конвенції МОП № 138, ст.8 якої встановлює, що в окремих випадках можуть встановлюватись винятки із заборони приймати на роботу за наймом або на іншу роботу для такої мети, як участь у художніх виступах [9]. У Російській Федерації така норма також включена до Трудового кодексу.

З аналізу норми ст.25 Проекту ТК можна зробити висновок, що законодавець визначає можливу сферу застосування праці осіб, які не досягли 14 років, не встановлюючи мінімального вікового критерію прийняття на роботу. Введення такої норми пов'язано з особливостями названої сфери застосування праці. Сьогодні особи до 14 років і так залучаються до зйомок у кінофільмах, беруть участь у концертах, виставах тощо. Не передбачаючи можливості для таких осіб укладати трудові договори, законодавство змушує їх працювати на умовах цивільних правочинів, що обмежує права малолітніх та призводить до їх дискримінації у сфері праці. На таких осіб не поширюються норми трудового права щодо обмежень робочого часу, мінімального часу відпочинку та оплати праці, не надаються інші

соціально-трудові гарантії. Тому необхідним є надання можливості особам до 14 років набувати правового статусу працівника.

При цьому, важливо законодавчо обмежити сферу укладення трудових договорів з малолітніми. Зазначення в діючій редакції ст.25 Проекту можливості роботи в інших творчих організаціях, крім перелічених, може призвести до зловживань. Тому потрібно або передбачити вичерпний перелік можливих роботодавців для вказаних осіб, або дати визначення поняття «творчі організації». Крім того, залучатись до роботи у вказаних організаціях малолітні можуть лише для виконання тих трудових функцій, які прямо визначені Проектом. Також вважаємо необхідним у даній статті передбачити імперативну норму, яка б передбачала заборону залучення їх до праці в час занять у школах.

Як підкреслює О.М рошенко, трудову правосуб'єктність, крім вікового, характеризує і вольовий критерій, тобто стан психічної здатності громадян до праці [13, 39]. Тому, хоча неможливо встановити мінімальний вік для роботи в художній сфері, необхідно враховувати соціально-психологічну зрілість особи до праці (здатність усвідомлювати значення своїх дій, спрямованих на вступ у трудові правовідносини та керувати ними [14, 97]), а також волю особи до укладення трудового договору. У кожному конкретному випадку, така зрілість може виникати в різному віці залежно від рівня розвитку дитини. Проте, зрозуміло, що про здатність усвідомлювати свої дії в особи у віці, наприклад, 2-3 років, говорити не можна, що унеможливує вступ нею в трудові правовідносини, навіть для роботи в художній сфері. Саме тому, для можливості укладення трудового договору необхідно враховувати всі вищезазначені чинники, і в кожному випадку визначати можливість вступу особи в трудові відносини за участю служби в справах дітей.

Трудовий договір з малолітніми повинен також підписуватись не лише самою особою, що вступає в трудові правовідносини, але й одним з її батьків чи особою, що її заміняє. Така необхідність пов'язана з тим, що відповідно до цивільного законодавства особа до 14 років не несе відповідальності за свої дії. Саме тому, якщо батьки дають згоду на виконання дитиною певної трудової функції, вони повинні брати на себе і відповідальність за можливі правопорушення шляхом підписання разом з малолітнім трудового договору. Таку норму необхідно передбачити в Проекті ТК. Водночас, практику Російської Федерації щодо підписання такого договору лише батьками чи особою, що їх заміняє, вважаємо неправильною, оскільки якщо сама малолітня особа договір не підписує, не погоджуючись тим самим на виконання трудової функції, то її працю можна вважати примусовою.

Ще однією категорією працівників, що зазнає сьогодні чи не найбільших утисків та дискримінації у сфері праці, є особи старших вікових груп, у тому числі, літні працівників і особи похилого 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 [3]. 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 [15]. 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. [16] 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).

У Проекті Закону України «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» № 7224 вживається термін «особи літнього віку» – чоловіки і жінки віком старше 50 років, і які не є особами похилого віку [17]. І хоча різниця між особами похилого та літнього віку згідно з законопроектом незначна, виокремлення категорії «літні працівники» є обґрунтованим. Адже в сучасних умовах дискримінації у сфері праці піддаються не лише працівники 55-60 років, але й набагато молодшого віку. Тому, поряд з особами похилого та

літнього віку важливо виокремити ще одну категорію, яка потребує додаткового захисту – працівники 40-50 років, які також часто зазнають дискримінаційних утисків з боку роботодавців.

Складнощі в працевлаштуванні осіб літнього віку та працівників 40-50 років викликані рядом причин, які часто не пов'язані з діловими якостями потенційного працівника. Негативний вплив справляють упередження, які існують у суспільстві щодо вказаної категорії осіб, їх обмеженої працездатності тощо. При виконанні окремих трудових обов'язків у працівників цих вікових категорій можуть виникати проблеми внаслідок відсутності достатніх знань у сфері інформаційних технологій, інших нових сфер застосування праці. Такі особи часто потребують додаткового навчання, підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, витрати на які для роботодавця можуть бути економічно не вигідними. Водночас, можемо виділити ще одну можливу підставу дискримінації осіб після 40 років – небажання, або навіть невміння керівника, якщо він є молодшим, управляти такими працівниками. Посилити дискримінаційну політику щодо населення старших вікових груп може заплановане підвищення пенсійного віку для працівників.

Як зазначалось, КЗпП ст.22 визначає, що додаткові вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватись законодавством. Так, на сьогодні встановлено граничний вік перебування на посадах для державних службовців. З одного боку, такі норми пов'язані з особливістю трудової функції, що виконується цією категорією працівників. Проте Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. не передбачає необхідності обмеження перебування на державній службі за ознакою віку [18]. Тому національне законодавство також повинно йти шляхом недопущення дискримінації за віковим критерієм незалежно від категорії працівників.

З метою подолання дискримінації осіб літнього віку важливе значення має ефективна державна політика та вдосконалення законодавства у вказаній сфері. Так, Рекомендація МОП № 162 пропонує поступове скорочення тривалості робочого часу працівників похилого віку на їх прохання протягом встановленого періоду, що передуює 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 [15]. Необхідно відмітити, що перераховані в Рекомендації №162 заходи щодо полегшення умов праці осіб літнього віку практично не відображені в національному законодавстві. Лише Проектом Закону України «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» визначено основні напрямки державної політики у вказаній сфері та заходи, що повинні проводитись з метою недопущення дискримінації [17]. Водночас основним недоліком вказаного законопроекту є відсутність чітких механізмів реалізації його норм та конкретних санкцій за порушення останніх.

Отже, трудове законодавство України містить ряд норм, що направлені на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці та є важливою гарантією від дискримінації. Проте в сучасних умовах вони потребують вдосконалення. Зокрема, вважаємо необхідним визначення віку як ознаки, за якою може проводитись дискримінація як в Конституції, так і в Кодексі законів про працю. Адже, хоча перелік дискримінаційних ознак у законодавстві не є вичерпним, враховуючи поширеність дискримінації саме за віком, ця ознака повинна бути виділена окремо. Таким шляхом пішли розробники Проекту Трудового кодексу, ст.4 якого серед ознак, за якими не може проводитись дискримінація, окремо виділяє вік [12]. Проектом також регламентується право працівника при допущенні щодо нього дискримінації звертатись до суду за захистом своїх прав, хоча механізм реалізації цього права не визначено. При цьому довести наявність дискримінаційних дій з боку роботодавця складно, а відповідна судова практика в Україні відсутня.

Правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою віку має важливе значення для захисту порушених прав. Проте прийняття окремих законодавчих актів щодо заборони дискримінації за різними ознаками, в подальшому, може негативно позначитись на їх застосуванні на практиці (в Україні вже було прийнято Закон «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків», направлений на боротьбу з гендерною дискримінацією). Часто дискримінація має множинний характер, тобто проводиться за кількома ознаками одночасно. Тому необхідним є прийняття комплексного законодавчого акта щодо недопущення дискримінації, який би передбачав як загальні заходи щодо її подолання, так і спеціальні, спрямовані на боротьбу з окремими видами дискримінації.

На загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості молоді, а також осіб старших вікових груп, які б передбачили не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх. Важливе значення має і розробка програм професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки для молоді та осіб старших вікових груп (зокрема, літніх працівників та осіб похилого віку). Крім того, назріла необхідність розробки спеціальних заходів з метою викорінення застосування усіх форм дитячої праці.

Хоча подолати дискримінаційну практику лише шляхом її законодавчої заборони неможливо. Необхідним є комплексний підхід до боротьби з цим явищем, який би включав, крім детальної законодавчої регламентації, економічне заохочення роботодавця за працевлаштування молоді, осіб старших вікових груп, а також інформаційну політику в суспільстві, спрямовану на підвищення рівня правосвідомості та правової культури населення, формування толерантного ставлення до таких категорій працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція № 111 Міжнародної організації праці 1958 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева, 2001. – Т. 1. – С. 648-651.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до № 50).
3. Щербань С. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? / С. Щербань, М. Колоколова / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.khivr.kharkov.ua.
4. Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dw-world.de.
5. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дисс. на соиск науч. звания канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения” / Д.В. Солдаткин. – М., 2006. – 148 с.
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. // Відомості Верховної Ради. – 1993. – №16. – Ст. 167.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
8. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
9. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція № 138 Міжнародної організації праці від 6 червня 1973 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією праці: В 2 т. – Женева, 1999. – Т. 2. – 728 с.
10. Що таке МОП і чим вона займається / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article.
11. 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” / Ю.М. Щотова; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2006. – 203 с.
12. Проект Трудового кодексу України № 1108, підготовлений до другого читання / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

13. 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” / О.М. Ярошенко; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 1999. – 18 с.
14. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / [за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка]; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2009. – 432 с.
15. Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 2. – С. 1173-1179.
16. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
17. Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні: Проект Закону України № 7224 від 7 жовтня 2010 р. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
18. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція МОП 1978 р. № 151 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.