

УДК 349.23

Л.М. Князькова

ORCID: 0000-0001-6681-980X

ПОДОЛАННЯ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ ЯК ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

Стаття присвячена аналізу правового регулювання протидії дискримінації за ознакою віку у трудових відносинах. Визначено вікову дискримінацію як одну з найпоширеніших форм соціальної нетерпимості та дискримінації, що призводить до зниження соціального статусу представників дискримінованої групи.

Встановлено, що трудове законодавство України містить низку норм, що спрямовані на забезпечення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці та є важливою гарантією від дискримінації.

Автором зроблено висновок про те, що в сучасних умовах з урахуванням міжнародного досвіду правове регулювання запобігання ейджизму потребує вдосконалення з урахуванням міжнародного досвіду.

Проаналізовано судову практику захисту трудових прав працівників щодо дотримання принципу рівних можливостей. Акцентовано увагу на причинах, які зумовлюють дискримінацію за віком та запропоновано шляхи їх подолання.

Розглянуто позицію Конституційного Суду України щодо допустимих меж і умов регулювання відносин праці, згідно з якою конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця під час регулювання трудових відносин установлювати певні відмінності в юридичному статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій, зокрема запроваджувати особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності.

Запропоновано розробку ефективних комплексних заходів, що дозволили б побороти вікову дискримінацію у сфері трудового права України.

Автором зроблено висновок про те, що в Україні з урахуванням імплементації міжнародних стандартів у сфері праці діє ряд норм, що направлені на встановлення рівних можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, що є важливою гарантією від дискримінації. Однак потребує удосконалення механізм реалізації та захисту цих норм, посилення відповідальності роботодавців за порушення принципу рівного ставлення у сфері праці.

Ключові слова: ейджизм, дискримінація за віком, трудові відносини, рівні можливості, право на працю.

DOI 10.34079/2518-1319-2025-15-29-74-82

Постановка проблеми та її актуальність. Вікова дискримінація є однією з найпоширеніших форм соціальної нетерпимості та дискримінації. Вона призводить до зниження соціального статусу представників дискримінованої групи, має серйозні наслідки для фізичного і психічного здоров'я. Ейджизм становить дискримінацію, зневажливе ставлення або практики, які принижують людську гідність, здійснюючись на основі негативних вікових стереотипів щодо людей старших вікових груп.

Конституція України у ч.1 статті 43 передбачає, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі

професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (Конституція України, 1996). Отже рівність у трудових відносинах є конституційним принципом держави. Однак, як показує судова практика в Україні, не дивлячись на законодавче закріплення рівності громадян при реалізації права на працю ще є прояви дискримінації з боку роботодавців до працівників, у тому числі по відношенню до людей похилого віку (Чернігівський апеляційний суд, 2023).

Світовий досвід підтверджує, що доведення факту дискримінації, зокрема в трудовій сфері, є певною проблемою тому виникає потреба розробити механізми оцінювання ефективності державних антидискримінаційних програм та планів дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання протидії дискримінації за ознакою віку у реалізації соціальних прав досліджувалося такими українськими вченими як: Ю. Гоцуляк (Міхайліна та Гоцуляк, 2021, с.24-28), Т. Колеснік (Колеснік, 2024, с.30-37), Т. Міхайліна (Міхайліна та Гоцуляк, 2021, с.24-28), О. Серeda (Щемур та Серeda, 2021, с.320-323), та ін. Але проблемні питання дискримінації за віком і досі залишаються актуальними, адже рівність і неприпустимість дискримінації особи є не тільки конституційним принципом національної правової системи України, а й фундаментальним стандартом світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (Генеральна Асамблея ООН: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 року (Рада Європи: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950) та ін..

Метою наукової статті є аналіз правового регулювання рівності при реалізації трудових прав громадян України, виявлення причин дискримінації за віком та розробка пропозицій щодо подолання ейджизму з урахуванням світового досвіду.

Виклад основного матеріалу. За змістом ч.1, 2, 4 статті 2-1 КЗПП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно, зокрема від віку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав. В той же час не вважаються дискримінацією у сфері праці дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб (КЗпП, 1971). Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або до суду. Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» закріплено основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку. Цей закон спрямований на формування в суспільстві гуманного, шанобливого ставлення до них і забезпечення їх активного довголіття. Крім того, статтею 1 зазначеного Закону передбачено, що держава гарантує кожному громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб. Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших сферах забороняється (Закон України Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні, 1993). Однак практика реалізації цього Закону свідчить про наявність проблем у цій сфері. Так, 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. Тобто сумарно абсолютна більшість респондентів вважають ейджизм проблемою українського суспільства (Гоцуляк та Михайліна, 2021, с. 26).

У 2023 р. своє опитування оприлюднив портал OLX Ukraine. Згідно з результатами, 64 % учасників опитування, які досягли 40-річного віку, мали проблеми з пошуком роботи з причини віку (Коваль, 2025, с.1).

Зазначимо, що спроба врегулювання питань дискримінації за віковою ознакою була здійснена ще 2010 р., коли на розгляд парламенту України було винесено проєкт Закону України «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» від 07 жовтня 2010 р. № 7224. З низки причин цей законопроєкт не прийняли, а подальші спроби роботи в цьому напрямі не здійснювалися. Цілком погоджуємось з О.Коваль що у сучасних умовах подоланню ейджизму заважає низка чинників: зниження статусу літніх людей, слабка орієнтація соціальних інститутів і мікросоціуму на їхні потреби та інтереси; неготовність сучасної політики до феномену старіння суспільства; утилітарний підхід до оцінювання старості з позицій економічного потенціалу (молодь асоціюється з інвестиціями в майбутнє, тоді як літні люди – із суспільним тягарем); геронтофобія, негативне забарвлення досвіду спілкування з літніми людьми та специфіка індивідуальної соціалізації суб'єктів ейджизму (набуває виявлення у страху перед старістю, породжує дискримінаційне ставлення до літніх людей у суспільстві); медикалістський підхід до старості літніх людей (пов'язаний з природними процесами старіння, зниженням різних функцій організму та особистості літньої людини, які спричиняють ізоляцію та самоізоляцію) (Коваль, 2025, с.1).

Слід відзначити, що положеннями частини першої статті 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначено, що «дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та 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» (Закон України №5207-VI, 2012). Таким чином, законодавство України допускає обмеження, якщо мета об'єктивно обґрунтована та способи досягнення її є належними та необхідними. Конституційний Суд України сформулював юридичну позицію щодо допустимих меж і умов регулювання відносин праці, згідно з якою конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця під час регулювання трудових відносин встановлювати певні відмінності в юридичному статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій, зокрема запроваджувати особливі правила, що стосуються підстав і умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Так, з урахуванням особливого (специфічного) характеру діяльності законодавством України встановлено певні відмінності, зокрема граничні вікові обмеження на зайняття посад щодо державних службовців (працівників правоохоронних органів), військовослужбовців, працівників, які перебувають на службі в органах місцевого самоврядування, тощо. Однак мета встановлення певних відмінностей (вимог) у юридичному статусі працівників має бути істотною, а самі відмінності (вимоги), на які спрямовано таку мету, мають відповідати

конституційним приписам, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. У протилежному разі встановлення обмежень на зайняття посади означало б дискримінацію (Конституційний Суд України, 2004.).

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. Ейджизм це створення стереотипів і дискримінація окремих людей або груп людей за віковою ознакою. Він може проявлятися у різних формах, включаючи упереджене ставлення, дискримінаційну практику або інституціональні заходи політики та практики, які сприяють закріпленню стереотипних уявлень. Дана форма вираження дискримінації, на жаль, сягнула всіх сфер людської діяльності. А найбільш активно ейджизм розвивається в межах трудових правовідносин. 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. По-перше, це пов'язано з існуванням радянських стереотипів щодо віку, і в більшій частині ці стереотипи є вигадані. Ще одна причина – це нерозвинений ринок праці через нестачу кадрів. (Анатійчук, 2022).

Виникнення ейджизму в соціально-трудових відносинах пов'язано зі сформованим негативним стереотипним образом літньої людини, з нетерпимим ставленням до таких співробітників, а також із небажанням керівників адаптуватися до неминучих вікових змін у колективі. Недооцінювання державою та іншими суб'єктами соціального партнерства ролі трудового потенціалу літніх людей виявляється в ігноруванні інтересів і проблем таких працівників під час формування політики на ринку праці.

Особливість дискримінації за віком полягає в тому, що об'єктом цієї дискримінації може стати кожен, досягнувши відповідного віку. 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 схеми 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 та 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. 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 (Щемур та Середа, 2021, с.322). 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 (КЗпП, 1971), 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. Дуже часто ейджизм в трудових відносинах проявляється відносно саме до людей похилого віку. Роботодавці сприймають літніх працівників як менш продуктивних, менш креативних та нездатних до навчання. Це призводить до різних форм дискримінації за віком на ринку праці: обмеження трудових прав при працевлаштуванні, просуванні по службі, доступі до навчання тощо, а іноді і – до булінгу по відношенню до людей похилого віку. При цьому дискримінація за віковою ознакою зберігається навіть у тих випадках, коли працівники похилого віку не мають проблем зі здоров'ям, є більш кваліфікованими порівняно з більш молодими працівниками.

Рекомендація МОП №162 щодо літніх людей 1980 року передбачає, що проблеми працевлаштування літніх працівників слід розглядати в рамках загальної та збалансованої стратегії повної зайнятості і – на рівні підприємств – у рамках загальної та збалансованої соціальної політики, приділяючи належну увагу всім групам населення, щоб проблеми зайнятості не переносити з однієї групи на іншу (Міжнародна Організація праці: Рекомендація №162, 1980). Літні працівники без дискримінації за віком мають користуватися рівними можливостями та рівним ставленням поряд з іншими працівниками, зокрема, щодо доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторі: однак у виняткових випадках можуть бути встановлені вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи, а також до просування по службі та справедливого розподілу роботи. Кожна держава у рамках національної політики, спрямованої на сприяння рівному ставленню та рівним можливостям для працівників незалежно від їхнього віку, та в рамках законодавства і практики в цій галузі повинна вживати заходів, скерованих на недопущення дискримінації літніх працівників у галузі праці та знань.

Слід зазначити, що в Україні дискримінація в трудових відносинах може проявлятися у наявності норм локальних нормативних актів, які містять дискримінаційні умови. Крім того, дискримінація проявляється у неможливості кар'єрного просування через надання переваги іншому кандидату на основі ознаки віку. Іноді це може проявлятися у вигляді коментарів чи жартів, зроблених на адресу учасників трудових відносин, які мають образливий характер, коли до особи ставляться менш прихильно через її пенсійний вік та ін. Часом дискримінація за віком відбувається не навмисно, а через недостатню обізнаність про негативну сторону цього явища. У таких випадках перш за все треба спробувати обговорити це з керівництвом або спеціалістами з управління персоналом. Можна запропонувати проведення тренінгу чи навчання з питання протидії ейджизму та інших форм дискримінації. Оскільки фахівці у сфері роботи з літніми людьми не завжди належним чином розуміють поняття «ейджизм», потрібно, щоб персонал та керівний склад підприємств, які працюють з літніми людьми, на додаток до спеціалізованого навчання, отримували необхідні знання щодо протидії дискримінації. Крім того, потрібно запроваджувати широку інформаційну кампанію щодо проблем дискримінації за віком, проводити лекції і тренінги, організовувати курси. Треба популяризувати те, що старші кандидати насправді можуть мати численні переваги. Починаючи від великого практичного досвіду у різних сферах чи глибокої експертизи в якійсь конкретній і, закінчуючи максимальною стресостійкістю та унікальним досвідом проходження численних життєвих і професійних трансформацій та криз. І роботодавці, і, що дуже важливо, самі працівники повинні в це повірити, і ставати гнучкішими (Колесніков, 2024).

Таким чином, аналіз національного законодавства та судової практики дає підстави стверджувати, що в Україні з урахуванням імплементації міжнародних стандартів у сфері праці діє ряд норм, що направлені на встановлення рівних можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, що є важливою гарантією від дискримінації. Однак потребує удосконалення механізм реалізації цих норм, посилення відповідальності роботодавців за порушення принципу рівного ставлення у сфері праці.

Бібліографічний список

- Анатійчук, В., 2022. *Ageism в трудових відносинах*. [онлайн] Доступно: <<https://law.chnu.edu.ua/ageism-v-trudovykh-vidnosynakh/>> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Верховна Рада УРСР, 1971. Кодекс законів про працю України, №322-VIII від 10.12.1971. *Верховна Рада України*, [онлайн] Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>> [Дата звернення 6 червня 2025].
- Генеральна Асамблея ООН: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966. *Верховна Рада України*, [онлайн] Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Закон України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні №5207-VI, 2012. *Верховна Рада України*, [онлайн] Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Закон України Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні № 3721-XII, 1993. *Верховна Рада України*, [онлайн] Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Коваль, О., 2025b. *Запобігання та протидія ейджизму: правовий аспект*. [онлайн] Доступно: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-03/az_eydzhizm_180325.pdf> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Коваль, О., 2025a. *Запобігання та протидія ейджизму: правовий аспект*. [онлайн] Доступно: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-03/az_eydzhizm_180325.pdf> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Колесніков, О., 2024. *Крах пенсійної системи і вікова дискримінація: чому боротьба з ейджизмом може стати порятунком у старості*. [онлайн] Доступно: <<https://vezha.com.ua/soczialna-polityka/krah-pensijnoyi-systemy-i-vikova-dyskryminacziya-chomu-borotba-z-ejdzhyzmom-mozhe-staty-poryatunkom-u-starosti/>> [Дата звернення 7 червня 2025].
- Конституційний Суд України, 2004. Рішення Конституційного Суду України, справа № 14-рп/2004 від 7 липня 2004 року. Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Міжнародна Організація праці: Рекомендація №162, 1980. *Liga360*, [онлайн] Доступно: <https://ips.ligazakon.net/document/view/mu80301?ed=1980_06_23> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Міхайліна, Т. та Гоцуляк, Ю., 2021. Ейджизм у трудових відносинах: соціально-правовий аспект. *Держава та регіони. Сер.: Право*, [онлайн] 3(73), сс.24-28. Доступно: <http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2021/6.pdf> [Дата звернення 6 травня 2025].

- Рада Європи: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950. *Liga360*, [онлайн] Доступно: <https://ips.ligazakon.net/document/MU50K02U?an=628167&ed=2013_06_24> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Чернігівський апеляційний суд: постанова у справі №728/1285/23, 2023. *Єдиний державний реєстр судових рішень*, [онлайн] Доступно: <<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114705827>> [Дата звернення 6 травня 2025].
- Щемур, Е. та Середа, О., 2021. Актуальні питання дискримінації за віком в трудових відносинах. *Юридичний електронний журнал*, [онлайн] 11, сс.321-323. Доступно: <http://www.lsej.org.ua/11_2021/82.pdf> [Дата звернення 6 травня 2025].

References

- Anatiichuk, V., 2022. *Ageism v trudovykh vidnosynakh [Ageism in employment relations]*. [online] Available at: <<https://law.chnu.edu.ua/ageism-v-trudovykh-vidnosynakh/>> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Chernihivskyi apeliatsiynyi sud: postanova u spravi №728/1285/23 [Chernihiv Court of Appeal: Resolution in Case №728/1285/23], 2023. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen*, [online] Available at: <<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114705827>> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Heneralna Asambleia OON: Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava [United Nations General Assembly: International Covenant on Civil and Political Rights], 1966. *Verkhovna Rada Ukrainy*, [online] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Kolesnikov, O., 2024. *Krakh pensiinoi systemy i vikova dyskryminatsiia: chomu borotba z eidzhyzmoz mozhe staty poriatunkom u starosti [The collapse of the pension system and age discrimination: why fighting ageism can be a salvation in old age]*. [online] Available at: <<https://vezha.com.ua/soczialna-polityka/krah-pensijnoyi-systemy-i-vikova-dyskryminacziya-chomu-borotba-z-ejdzhyzmoz-mozhe-staty-poryatunkom-u-starosti/>> (Accessed 7 June 2025). (in Ukrainian).
- Konstytutsiynyi Sud Ukrainy, 2004. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu ukrainy, sprava № 14-rp/2004 vid 7 lypnia 2004 roku. [Constitutional Court of Ukraine, 2004. Decision of the Constitutional Court of Ukraine, case No. 14-rp/2004 of July 7, 2004]. Dostupno : <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>> (data zvernennia: 06.05.25). (in Ukrainian).
- Koval, O., 2025a. *Zapobihannia ta protydiia eidzhyzmu: pravovyi aspekt [Prevention and Counteraction to Ageism: Legal Aspect]*. [online] Available at: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-03/az_eydzhizm_180325.pdf> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Koval, O., 2025b. *Zapobihannia ta protydiia eidzhyzmu: pravovyi aspekt [Prevention and Counteraction to Ageism: Legal Aspect]*. [online] Available at: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-03/az_eydzhizm_180325.pdf> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Mikhailina, T. and Hotsuliak, Yu., 2021. Eidzhyzm u trudovykh vidnosynakh: sotsialno-pravovyi aspekt [Ageism in labor relations: socio-legal aspect]. *Derzhava ta rehiony. Ser.: Pravo*, [online] 3(73), pp.24-28. Available at: <http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2021/6.pdf> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Mizhnarodna Orhanizatsiia pratsi: Rekomendatsiia №162 [International Labor Organization:

- Recommendation №162], 1980. *Liga360*, [online] Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/view/mu80301?ed=1980_06_23> [Accessed 6 travnia 2025]. (in Ukrainian).
- Rada Yevropy: Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod [Council of Europe: Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms], 1950. *Liga360*, [online] Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/MU50K02U?an=628167&ed=2013_06_24> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Shchemur, E. and Sereda, O., 2021. Aktualni pytannia dyskryminatsii za vikom v trudovykh vidnosynakh [Current issues of age discrimination in employment relations]. *Yurydychnyi elektronnyi zhurnal*, [online] 11, pp.321-323. Available at: <http://www.lsej.org.ua/11_2021/82.pdf> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Verkhovna Rada URSR, 1971. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, №322-VIII vid 10.12.1971 [Labor Code of Ukraine, No. 322-VIII of 10.12.1971]. *Verkhovna Rada Ukrainy* [online] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 06.05.2025). (in Ukrainian).
- Zakon Ukrainy Pro osnovni zasady sotsialnoho zakhystu veteraniv pratsi ta inshykh hromadian pokhyloho viku v Ukraini №3721-XII [Law of Ukraine On the Basic Principles of Social Protection of Labor Veterans and Other Elderly Citizens in Ukraine №3721-XII], 1993. *Verkhovna Rada Ukrainy*, [online] Available at: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).
- Zakon Ukrainy Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini №5207-VI [Law of Ukraine On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine №5207-VI], 2012. *Verkhovna Rada Ukrainy*, [online] Available at: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>> [Accessed 6 May 2025]. (in Ukrainian).

Стаття надійшла до редакції 11.05.2025.

L.M. Kniazkova

OVERCOMING AGEISM AGAINST THE ELDERLY AS A GUARANTEE OF ENSURING OF LABOUR RIGHTS

The article is devoted to the analysis of legal regulation of combating discrimination on the basis of age in labour relations. Age discrimination is identified as one of the most common forms of social intolerance and discrimination, which leads to decrease in the social status of representatives of the discriminated group. Underestimation of the role of the labour potential of older people by the state and other social partnership subjects is manifested in ignoring the interests and issues of such workers when forming labour market policy.

The legislation of Ukraine, which provides for anti-discrimination norms regarding the elderly, as well as judicial practice regarding the protection of labour rights of employees, was analysed.

It has been established that the labour legislation of Ukraine contains a number of norms aimed at establishing equality of opportunities for all age categories of employees in the labour sphere and is an important guarantee against discrimination.

It has been determined that one of the reasons for age discrimination in hiring decisions is the perceived or actual difference between the cost of hiring older workers and their

productivity, and that seniority-based pay schemes (where wages increase as a function of seniority rather than actual work) create barriers to continuing to work in older age.

It is concluded that under present-day conditions, taking into account international experience, legal regulation of the prevention of ageism needs to be improved, taking into account international experience.

The author analyses the judicial practice of protecting the labour rights of employees regarding compliance with the principle of equal opportunities. She focuses on the reasons that lead to age discrimination.

The position of the Constitutional Court of Ukraine on the permissible limits and conditions of regulation of labour relations is considered, according to which the constitutional principle of equality does not exclude the possibility of the legislator, when regulating labour relations, to establish certain differences in the legal status of persons belonging to categories of different gender and conditions of activity, in particular, to introduce special rules concerning the grounds and conditions for filling individual positions, if the nature of professional activity requires it.

The development of effective comprehensive measures that would overcome age discrimination in the field of labour law in Ukraine is proposed.

The author concludes that in Ukraine, taking into account the implementation of international standards in the labour sphere, a number of norms are in force aimed at establishing equal opportunities for all age categories of employees in the labour sphere, which is an important guarantee against discrimination. However, the mechanism for implementing and protecting these norms needs to be improved, as well as strengthening the responsibility of employers for violating the principle of equal treatment in the labour sphere.

Keywords: *ageism, age discrimination, employment relations, equal opportunities, right for work*