



## ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ

Попов С.В.,

*заступник начальника Кримського  
юридичного інституту з кадрового  
забезпечення, кандидат юридичних наук*

Розглянуто актуальні проблеми зайнятості та працевлаштування осіб похилого віку. Визначено особливості ейджизму як дискримінації за віковою ознакою. Проаналізовано вітчизняний та зарубіжний досвід у сфері забезпечення трудової зайнятості людей похилого віку. Запропоновано ряд положень, які можуть удосконалити діюче законодавство.

**Ключові слова:** зайнятість, особа похилого віку, ейджизм, дискримінація, соціальний захист.

Рассмотрены актуальные проблемы занятости и трудоустройства лиц пожилого возраста. Определены особенности эйджизма как дискриминации по возрастному признаку. Проанализирован отечественный и зарубежный опыт в сфере обеспечения трудовой занятости людей преклонного возраста. Предложен ряд положений, которые могут усовершенствовать действующее законодательство.

**Ключевые слова:** занятость, человек преклонного возраста, эйджизм, дискриминация, социальная защита.

Describes the urgent problems of employment and employability of older persons. The features jejdzhizm as age discrimination. We analyze the domestic and foreign experience in the field of employment of people with advanced age. A number of provisions that could improve the existing legislation.

**Key words:** employment, older people, jejdzhizm, discrimination, social protection.

Згідно з даними ООН, у Європі в 2000 р. нараховувалося 494 млн. осіб у віці від 50 до 60 років, а до 2050 р. третина нинішніх європейців досягне віку старше 60 років, при цьому у Великобританії, Німеччині, Франції, Італії й Іспанії кожному десятому жителю буде більше 80 років. Середній вік європейця до цього часу буде дорівнює 50 рокам, що на 9 років перевищує середній вік нинішнього японця – представника самого «літнього» з живучих сьогодні на Землі народів [1, с.3].

Отже глобальний процес старіння населення обумовлений перед усім збільшенням тривалості життя, яке пов'язане з успіхами медицини і зростаючою валеологією культуурою самих осіб старшого покоління, також немаловажне значення має прогресивна соціальна політика держав, що передбачає збільшення фінансування соціальних програм в інтересах людей похилого віку.

З огляду на висунуту проблему, метою статті є дослідження проблеми зайнятості осіб похилого віку.

Таким чином, збільшення тривалості життя населення вже протягом декількох десятиліть супроводжується зниженням зайнятості осіб старших вікових груп. Реальний вік виходу на пенсію істотно нижче офіційного пенсійного віку. У Бельгії він складає 57,6 року для чоловіків і 54 років для жінок, у Фінляндії відповідно 59 і 58,9 року, у Франції – 59 і 58 років. Найбільш високі показники зайнятості серед осіб старших вікових груп (60–64 років) у європейських країнах відзначаються в Норвегії (серед чоловіків відповідної вікової групи – понад 59 %, серед жінок – 48%), Швеції (відповідно 52 і 45 %) і Португалії (53 і 35%). Для порівняння, у Японії в цій віковій групі зайнятість складає 65 % у чоловіків і 38 % у жінок, у США – 53 і 39 % [2, с.3].

Як відомо, сьогодні однією з проблем на шляху забезпечення зайнятості осіб похилого віку, є проблема пов'язана з неоднозначним ставленням оточуючих, зокрема роботодавців до осіб похилого віку. Так, негативною ознакою сьогодення є проблема ейджизму тобто дискримінації за віковою ознакою.

У науковій літературі зустрічається декілька визначень даного терміна. «Ейджизм – негативне або принижуюче ставлення до людини через її вік» [3, с.137]. «Ейджизм – процес або вираження ідей, у якому стереотипи щодо людей і/або їх дискримінація засновані на віці» [4, с.468]. «Ейджизм – процес систематичної стереотипізації і дискримінації людей через їх старість» [5, с.207].

Як можна побачити з вищеведених визначень, більшість авторів виділяють дві основні характеристики ейджизму: наявність стереотипів у відношенні людей похилого віку і їх дискримінація на підставі віку. Б.Г. Тукумцев та Н.Ю. Чернова вказують, що ці явища взаємозалежні: існуючий у свідомості членів суспільства стереотип визначає стиль поведінки у відношенні даної групи, наявність же дискримінації сприяє формуванню в людей певного стереотипу [6, с.70]. Серед стереотипів фігурують, наприклад, уявлення, що літні працівники менш продуктивні в порівнянні з більш молодими через стан здоров'я і часткового знецінення їх знань і умінь (невідповідність їх знань і умінь сучасним вимогам), вважається, що в них знижена здатність до адаптації і сприйняття нововведень, у чеканні швидкої пенсії вони менш зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації, крім того, літні працівники з великим стажем роботи дорожче обходяться роботодавцю [7, с.72].

У літературі вказується і на можливість існування певних психологічних проблем в осіб, які здійснюють



дискримінаційні дії за ознакою віку. Так, якщо керівник організації висуває вимогу: щодо прийняття на роботу працівників тільки до 35 років, то це може означати і те, що усередині нього усе ще живе маленький зляканий хлопчик, для якого будь-яка людина старше – джерело приниження, страху і почуття неповноцінності. Такий його життєвий досвід. В іншому випадку це може бути роками накопичена і придушена ненависть до різного роду наставників, яка може вилитися й у неможливість ділового співробітництва з тими, хто хоч чимось на них схожий. Це страх згадати роль маленького неуспішного чоловічка. Комусь буває некомфортно командувати людиною старше себе, а це теж обмеження і забобони, що маркують особистісні проблеми начальників різного рівня і відсутність лідерських якостей [8, с.23].

Як зазначає В.В. Бондарів жорстоке і соціально виключаюче ставлення до осіб похилого віку, на жаль, що нерідко зустрічається і сьогодні, коренями іде в глиб століть [9, с.169]. У нашій країні не останню роль у формуванні дискримінаційного ставлення до осіб похилого віку зіграла політика держави в 90-і роки ХХ ст., яка продемонструвала не тільки матеріальну, але і морально-ідеологічну зневагу гідністю старшого покоління. Це і принижуюча пенсія-подачка, на яку жодна людина не може гідно жити, і обман з пенсійними пільгами, що гарантувалися державою, та заради яких люди ризикували здоров'ям, заробляючи «шкідливий стаж», і грабіж із внесками Ощадбанку СРСР.

Експерти Комісії ООН з економічних і соціальних питань, говорячи про дискримінації людей з обмеженими можливостями, виділяють три її рівні: міжособистісний, інституціональний і ідеологічний [10, с.41]. Дана класифікація може бути застосована і до дискримінації людей похилого віку, в тому числі в сфері трудової діяльності. Так, ідеологічна дискримінація пов'язана з правовими нормами, що існують на рівні держави в цілому, які у законодавчому порядку закріплюють дискримінаційне ставлення до представників старших вікових груп у сфері трудової діяльності. Суб'єктом дискримінації тут виступає держава. Дискримінація на інституціональному рівні – реальна практика дискримінаційного ставлення на рівні різних організацій, підприємств, соціальних інститутів. Сюди включаються як «узаконені» (на першому рівні), так і «незаконні» дискримінаційні дії (наприклад, вікові обмеження при прийомі на роботу, відмова у наданні можливості продовжувати трудову діяльність після досягнення пенсійного віку, відсутність можливостей кар'єрного росту для людей похилого віку і т.п.). Суб'єкт дискримінації – організації, підприємства, соціальні інститути. Дискримінація на міжособистісному рівні – практика негативного, дискримінаційного ставлення до працюючих пенсіонерів у сфері міжособистісного спілкування з боку їх товаришів по службі, починаючи з дискримінаційних висловлень або дій керівництва і закінчуючи демонстрацією зневажливого, негативного ставлення з боку колег або підлеглих. Суб'єктом дискримінації в даному випадку є окремі індивіди, а також вікові групи [6, с.71].

Слід зазначити, що держава та суспільство у всі часи переймалися проблемами літніх людей. Спочатку це були окремі категорії осіб похилого віку (наприклад, старим і хворим легіонерам Римської імперії надавали земельні наділи із завойованих ними земель). У доіндустріальну епоху самотні старі, які за якихось причин втратили родичів і дітей були об'єктом суспільної турботи. Саме вони, у силу виключення із самого універсального і традиційного інституту соціально-захисту – родини, були звичайно опікувані общинними і церковними організаціями. Так, в Англії Закон про бідних 1601 р., прийнятий королевою Єлизаветою, став основою спеціального законодавства, що регулює суспільне піклування. Особливим піклуванням користувалися діти-сироти і самотні особи похилого віку, причому вони залишалися в приході, навіть якщо приходилося поміщати їх у Будинок піклування, де, через обмеженість парафіяльних засобів, утримувалися і діти, і старі, і хворі [11, с.21–23].

Сьогодні міжнародне співтовариство приділяє значну увагу захисту соціально-економічних прав осіб похилого віку. Зокрема Міжнародною організацією праці прийняті такі документи з цього питання: Конвенція «Про мінімальні норми соціального забезпечення» № 102 (1952 р.), Конвенція «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника» № 128 (1967 р.), Конвенція «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» №168 (1988 р.), Рекомендація «Щодо політики в галузі зайнятості» № 122 (1964 р.), Рекомендація «Щодо допомог по інвалідності, по старості та в зв'язку з втратою годувальника» № 131 (1967 р.), Рекомендація «Щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів» № 150 (1975 р.), Рекомендація «Щодо літніх працівників» № 162 (1980 р.), Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 (1982 р.). Так, ч. 1 ст. 8 Конвенції «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 (1988 р.) закріплює, що кожний член МОП зобов'язаний гарантувати рівність ставлення всім захищеним особам без дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних поглядів, іноземного походження, національного, етнічного або соціального походження, працездатності чи віку. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Конвенції № 168 кожний член Організації прагне ввести, зважаючи на соціальне законодавство й практику, спеціальні програми, що сприяють створенню робочих місць та допомозі в питаннях зайнятості, а також сприяють здобуттю продуктивної і вільно вибраної зайнятості для певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуках стабільної зайнятості, таких як жінки, молоді працівники, інваліди, працівники літнього віку, особи, що є безробітними тривалий час, працівники-мігранти, котрі живуть у країні на законних підставах, і працівники, котрих зачепили структурні зміни.

Конвенція «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника» № 128 (1967 р.) встановлює певні соціальні орієнтири для країн у сфе-



рі соціального забезпечення по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника. Зокрема ч. 2 ст. 15 Конвенції закріплює що вік, який надає право на допомогу по старості не повинен перевищувати 65 років. Проте компетентний орган влади може встановити більш високу вікову межу з належним урахуванням демографічних, економічних та соціальних критеріїв, підтверджуваних статистикою.

Слід звернути увагу на те, що ні найважливіші документи Організації об'єднаних націй (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права), ні Конвенція Міжнародної організації праці «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111 (1958 р.) не закріплюють вік в якості підстав дискримінації. Такий стан можна обґрунтувати лише часом прийняття цих документів. Хоча наприклад, в США дискримінація за ознакою віку була заборонена в 1967 р. тобто за рік після прийняття вищенаведених пактів.

Взагалі ж США – «найпродвинутіша» країна у смислі наявності законодавства, яке захищає людину від дискримінації в сфері працевлаштування. В усіх законах щодо працевлаштування червоною ниткою проходить ідея рівності можливостей, а також ідея захисту людини від дискримінації в трудових відносинах. Рівність має на увазі відсутність розходження за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі, національності, віку, фізичного стану, військового статусу.

Як відомо законодавство, що забороняє окремі форми дискримінації, стало розвиватися в США з 1866 р. Скасування рабства спричинило за собою прийняття законів, що забороняють расову дискримінацію і дискримінацію за кольором шкіри, у тому числі й у трудових відносинах. 30-ті роки ХХ ст. були ознаменовані появою законодавства про рівну оплату за рівну працю. У 1963 р. Конгрес проголосив принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок. У 1964 р. був прийнятий Титул 7 Акта про громадянські права, який проголосив заборону дискримінації в сфері приватного бізнесу. Дана заборона поширилася на дискримінацію за ознакою статі, раси, національності, кольору шкіри, релігії. Дискримінація за ознакою віку була заборонена в 1967 р. У 1970 р. Титул 7 Акта про громадянські права і Закон про рівну оплату були поширені на державні і місцеві сфери трудової діяльності. У 1973 р. з'явився Акт про професійну реабілітацію, що був присвячений державним роботодавцям, федеральним агентствам.

Слід зазначити, що Акт про дискримінацію в сфері працевлаштування за віковим критерієм 1967 р. забороняє дискримінацію працівників, що досягли 40 років і більше. Охоплює роботодавців, що мають не менш 15 працівників щодня протягом 20 календарних тижнів у поточному календарному році [12, с. 89-91].

В Україні національний законодавець закріплює принцип рівності на конституційному рівні. Так, відповідно до ст. 21 Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. А ст. 24 Основного Закону закріплює, що громадяни мають рівні консти-

туційні 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.

Принцип рівності у сфері трудових відносин закріплює Кодекс законів про працю України. Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. А ч. 2 ст. 22 КЗпП забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Як можна побачити ні Конституція України, ні Кодекс законів про працю України не закріплюють такої ознаки, за якої не повинно бути привілеїв чи обмежень, як вік.

В той же час, якщо проаналізувати рекламні оголошення, що виходять в українських виданнях, з пропозицією роботи, то велика їх кількість містить дискримінаційні вимоги щодо віку. Наприклад, рекламно-інформаційний щоденник «Прем'єр дайджест» № 22 від 22 січня 2008 р. містить такі оголошення «Кассиры! Молодые и обаятельные девушки. Удобный график работы. Официальное трудоустройство. 3/п 1000–1500грн. 778–51–10,778–51–14,757–68–61». «Крупной организации на постоянную работу требуется бухгалтер–кассир. Требования: возраст 23–30 лет, опыт работы, коммуникабельность, знание ПК, целеустремленность, ответственность, желание и умение работать в команде, 717–71–08, 717–70–65, 8–050–363–66–21 Ярослав Владимирович». «ЧП на постоянную работу требуется бухгалтер–секретарь, девушка 22–30 лет. Требование в/о, ПК, 1с 3/пл от 1500грн. 778–01–77, 752–97–01, 94–99–56 после 18.00». Крупное производственное предприятие, р–н Лесопарка, приглашает менеджера по персоналу, в/о, опыт работы от 1 года (желательно рекрутинг), до 35лет. Стабильная з/п + соцпакет. 719–45–96, 717–56–05». «В международную компанию требуется зав. складом, женщина 40–45 лет с опытом работы. Рекомендации. Резюме по факсу 752–52–32. e-mail: infowbrgcagequipment. ua». «Объявляется конкурс на замещение вакантной должности директора предприятия по сбору и заготовке лома и отходов цветных металлов. Приглашаются мужчины в возрасте от 25 до 40 лет, имеющие опыт работы в коммерческой деятельности, добросовестные, ответственные, с собственным автомобилем. Обращаться по тел. 8–050–297–57–97» [13, с. 266–277].

Якщо уважно придивитися до вищенаведених оголошень, то можна побачити, що вікові вимоги





пред'являються до претендентів на ті посади, де вік та фізичні кондиції не мають вирішального значення. Так, хіба посаду директора підприємства не може обіймати особа віком 50 чи навіть 60 років? Також незрозумілим є застосування вікового обмеження 40-45 років на посаді завідуючого складом тощо.

Без сумніву в економіці країни існують професії та посади, які об'єктивно пред'являють підвищені вимоги до віку та фізичних кондицій працівника. Це наприклад, відноситься до професійних спортсменів, пожежників, міліціонерів, вантажників, балетних танцівників, членів екіпажів повітряних суден.

Слід зазначити, що такий підхід застосовується і в закордонних країнах. Так, за правилами, діючими в країнах Європейського Союзу, не можуть працювати пілотами особи старше 60 років. А наприклад у Великобританії не є дискримінаційними вимоги щодо віку до пожежників, мулярів, вантажників, балетних танцівників тощо [14].

Взагалі ж в Україні особами похилого віку визнаються чоловіки у віці 60 і жінки у віці 55 років і старші, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року (ст. 10 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

Такі особи відповідно до ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

Умови договорів про працю (контрактів, угод) з громадянами похилого віку, включаючи також і їх працю в період проживання в установах соціального забезпечення, не можуть погіршувати становище або обмежувати їх права, передбачені Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» і законодавством про працю. Такі умови є недійсними.

Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

Стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає осіб передпенсійного віку тобто чоловіки у віці 58 років, жінки – 53 років серед інших категорій населення, потребуючих соціального захисту і не здатних на рівних конкурувати на ринку праці. Для працевлаштування усіх цих осіб місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Як можна побачити з вищеведеного, держава певним чином дбає про осіб похилого віку (чоловіків у віці 60 і жінок у віці 55 років і старших, а також осіб, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року) і осіб передпенсійного віку (чоловіків у віці 58 років, жінок – 53 років). В той же час інші особи старших вікових груп (чоловіки 50-57 років та жінки 45-52 років) з огляду на сучасні вимоги до віку при прийнятті на роботу залишаються в незахищеному стані.

З огляду на це пропонуємо п. г) ч.1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» викласти в наступній редакції: «чоловікам у віці 50 років і старше, жінкам – 45 років і старше».

Також з метою забезпечення зайнятості осіб старших вікових груп вважаємо за необхідне застосувати в Україні такі заходи:

- пільгове оподаткування роботодавців, які використовують працю осіб старших вікових груп;
- субсидування заробітної плати осіб старших вікових груп;
- спеціальні знижки по сплаті страхових внесків за осіб старших вікових груп;
- сплата роботодавцями певних сум до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у випадку звільнення осіб старших вікових груп.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кухтевич Т. Н. Постарение населения Земли как социокультурная проблема / Т. Н. Кухтевич // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2006. – № 3. – С.3-10.
2. A lifelong strategy for active ageing / Ed. by M. Jepsen, D. Foden, M. Hutsebaut. Brussel, 2003. – P. 3, 124.
3. Словарь терминов по социальной геронтологии. – М.–Самара, 1999.
4. Большой толковый социологический словарь. – Т. 2. – М., 1999.
5. Краснова О. В. Социальная психология старости и старения / О. В. Краснова, А. Г. Лидере. – М. : Академия, 2002.
6. Тукумцев, Б. Г. Эйджизм в сфере трудовой деятельности пожилых людей / Б. Г. Тукумцев // Психология зрелости и старения. – 2005. – № 3. – С. 67-77.



7. Шестакова Е. Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий / Е. Е. Шестакова // Трудовое право . – 2006 . – № 11 . – С.71-77.
8. Шевченко А. Эйджизм: комплекс неполноценности или стереотип? / Шевченко А. // Зеркало недели . – 2008 . – 12-18 апреля (№ 14) . – С.23.
9. Бочаров В. В. Антропология возраста / В. В. Бочаров. – СПб. : Узд-во С.Пб. Ун-та, 2000.
10. Голдсворс Л. Некоторые проблемы социальной работы с инвалидами / Голдсворс Л. // Бюллетень научной информации. – 1993. – № 4. – С. 41.
11. Webb V. English poor law policy / Webb V. – L., 1910.
12. Лушников А. М. Правовые меры по предотвращению дискриминации в трудовых отношениях: опыт США / А. М. Лушников, Е. А. Исаева // Труд за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 85-96.
13. Премьер дайджест. – 2008. – № 22. – 376с.
14. Невинная И. Табу на возраст / Невинная И., Дмитриева О. <http://www.rg.ru/2006/10/06/pensionery.html>