

## **ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ**

*Аннотация. Рассмотрены проблемы трудоустройства молодых специалистов, связанные с возрастной дискриминацией в Украине, и предложены пути решения данного вопроса.*

*Анотація. Розглянуто проблеми працевлаштування молодих фахівців, пов'язані з віковою дискримінацією в Україні, і запропоновано шляхи вирішення даного питання.*

*Annotation. The article considers young specialists employment problems connected with the age discrimination in Ukraine, and suggests the ways of this issue solution.*

*Ключевые слова: трудоустройство, испытательный срок, возрастная дискриминация.*

Актуальность данной темы состоит в том, что на сегодняшний день трудоустройство молодежи является одной из самых серьезных социально-экономических проблем в обществе. Так как рынок образовательных услуг и рынок труда Украины развиваются по законам спроса и предложения, то следует очень серьезно контролировать их равновесие, для того чтобы обеспечить нормальное функционирование страны в целом.

Цель данной работы – исследовать формы проявления дискриминации при приеме на работу молодых специалистов и предложить пути решения данной проблемы.

На сегодняшний день в Украине возрастная дискриминация в сфере рынка труда является очень серьезным вопросом. По данным Института Горшенина в результате опроса украинских студентов было выяснено, что огромной проблемой среди молодежи является трудоустройство [1].

Конституция Украины, впрочем, как и Кодекс Законов о труде, запрещает дискриминацию при приеме на работу по возрасту. И ни одна из компаний не откажет вам в предоставлении рабочего места по причине неподходящего возраста, хотя на практике возрастной ценз присутствует везде [2].

Предубежденное отношение к молодым работникам может принимать различные формы, выражаясь в частности в неодинаковой заработной плате при приеме на работу в зависимости от возрастной группы, причем более низкая заработная плата устанавливается для молодых работников под предлогом того, что они, будучи менее опытными, не имеют права на более высокую оплату труда. Такая практика может быть оправданной только для работ, требующих более высокого уровня квалификации, по сравнению с той, которой обладают молодые специалисты. В других случаях это противоречит провозглашенному в Декларации МОТ 1998 года принципу равной платы за равноценный труд [3].

Наблюдаются и другие формы проявления дискриминации молодых работников, когда для них устанавливается более продолжительный, чем для работников старшего возраста, испытательный срок.

Например, в США существует специальный закон о запрете дискриминации по возрасту при найме на работу и непосредственно на работе. Данный закон запрещает не только указывать предпочитаемый возраст и возрастные ограничения в объявлениях о приеме на работу, но и задавать кандидату вопросы о его возрасте или дате рождения на собеседованиях. Закон имеет прямое практическое применение. В случае, если кандидат подвергся дискриминации по возрасту, он может подать жалобу в Государственную комиссию по соблюдению равноправия по трудоустройству, отделения которой есть в большинстве городов США [4].

С целью разрешения данной проблемы необходимо внести некоторые изменения в законодательные акты Украины. Вместе с тем действенность национального законодательства можно повысить путем обеспечения механизма его реализации и надлежащего рассмотрения судебных дел о возрастной дискриминации [5].

Таким образом, с целью стабилизации ситуации в нашем государстве украинскому правительству следует принять определенные меры для борьбы с дискриминацией, которые заключались бы в разрешении следующих задач.

Во-первых, необходимо контролировать данную проблему непосредственно на локальном уровне. Предприятиям следует четко соблюдать положения Конституции Украины, Кодекса законов о труде и других законодательных актов, запрещающих возрастную дискриминацию при приеме на работу. В случае невыполнения установленных законодательством норм субъекты хозяйствования будут нести ответственность за нарушение украинского законодательства.

Во-вторых, стоит позаимствовать разработанные в других странах мероприятия, непосредственно связанные с решением вопроса об эйджизме (эйджизм (англ. ageism, age – возраст) – дискриминация человека на основании его возраста. Понятие "эйджизм" ввел директор Национального института старения США Батлер Р. Н. в 1969 году). К примеру, создать подразделения, которые будут консультировать и обучать инспекторов труда по вопросам дискриминации. Такая практика характерна для органов регулирования вопросов труда в Бельгии.

Учитывая вышеизложенное, необходимо на законодательном уровне разработать механизм реализации защиты права на труд при трудоустройстве молодых специалистов.

*Научн. рук. Быба Н. Н.*

**Литература:** 1. Молодые украинцы не хотят жить в своей стране [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://news.mail.ru/society/7876714/>. 2. Возраст – недостаток или преимущество [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://stepandstep.ru/useful/sc1\\_949/id1\\_94414/](http://stepandstep.ru/useful/sc1_949/id1_94414/). 3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles\\_Shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles_Shtml). 4. Возрастная дискриминация: краеугольный камень современных компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://svb.org.ua/reviews/vozrastnaya-diskriminatsiya-kraeugolny-i-kamen-sovremennykh-kompanii>. 5. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы : доклад Генерального директора МОТ // Международная конференция труда, 96 сессия. – 2007.