



***STOP DISCRIMINATION !!!***

## Лекція № 6

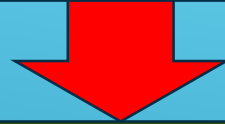
«Дискримінація за ознакою віку (ейджизм (ageism): правовий механізм запобігання та протидії»



# ПЛАН:

1. Поняття дискримінації за ознакою віку
2. Критерії класифікації та види дискримінації за ознакою віку
3. Форми прояву дискримінації за ознакою за ознакою віку
4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою віку

## Нормативно-правові акти



1. Конституція України (1996 р.)
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.)
3. Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005 р. )
4. Загальна декларація прав людини (1948 р.)
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950р.)
6. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.) (статті 2, 3 і 26) ;
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) (статті 2 і 3);
8. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 р.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012
10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993

# Поняття дискримінації за ознакою віку

Поняття було запропоновано в **1969 році** директором Національного інституту старіння, США геронтологом **Робертом Батлером**, дослідивши дискримінацію одних вікових груп іншими. Отже, **ейджизм** - дискримінація окремих людей чи категорій людей за віковою ознакою

- ❑ Проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають заздалегідь установленим віковим критеріям.
- ❑ І таке явище може негативно впливати на загальний стан здоров'я та сприяти розвитку серцево-судинних захворювань.
- ❑ Його проявом може бути упереджене ставлення, дискримінація або дії, що закріплюють стереотипи.



# Тлумачення

- ❖ **в політиці** - дискримінація одних вікових груп іншими за віком (старше або молодше);
- ❖ **в звичайному житті** - упереджене, негативне ставлення осіб одного віку до осіб іншої віку (особливо взаємна недовіра старшого і молодшого поколінь - «батьків і дітей»).

Основі ейджизму лежать **стереотипи** - приховані або явні припущення, що:

- ❑ молоді «нічого не знають і не вміють, не здатні до розуміння серйозних проблем»;
- ❑ літні «ригідні (не готові змінюватися), немічні, залежні і вижили з розуму».

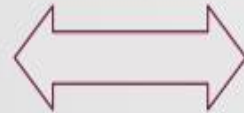
Яка саме вікова група піддається дискримінації, залежить від національної культури:

- ❑ У **західних країнах** широко поширені невиправдано **висока оцінка молодості** і дискримінація людей похилого віку. Пов'язано це з тим, що нормативними соціальними цінностями є «продуктивність» і «результативність». Тобто соціальний статус людини багато в чому визначається його працездатністю.
- ❑ У більшості **азіатських країн**, навпаки, **літніх людей шанують**, а до молоді ставляться зі зневагою.



# Форми ейджизму

**Едалтизм**



**Джейнізм**

(від англ. adult – дорослий)

віра в інтелектуальну, моральну вищість дорослої людини, дискримінація дітей та підлітків дорослими. Приклади:

- Ти не маєш сильних почуттів
- Твоє життя не складне
- Я зроблю вибір за тебе
- Ти не маєш право на приватне життя
- Ти не можеш бути у романтичних стосунках
- Ти безвідповідальний/на
- Я дорослий, я знаю краще за тебе

надання переваги молодим людям перед більш старшими. Це включає політичні погляди, комерційні функції та культурні умови, коли передбачається, що життєздатність і (або) фізична краса молоді є більшими, ніж у людей зрілого чи літнього віку.



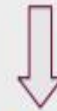
## Едалтоцентризм



Завищений егоцентризм (нездатність чи невміння індивіда встати на чужу точку зору) у дорослих щодо молодших та старших.



## Хроноцентризм



Впевненість в тому, що певна епоха людства перевершує всі попередні і / або колишні часи.

- Раніше було краще
- А от раніше такого не було і нічого якось справлялися



# Побоювання перед віковими групами

## Педофобія

ненормальний і невиправданий страх перед дітьми. Цей термін походить від грецького “дитина” та “страх”.

Ті, хто страждає педофобією, відчувають епізоди занепокоєння



## Ефебіфобія

страх і відраза до підлітків. Для лікування даної фобії можна використовувати психотерапевтичні методи.

Лікування полягає у визначенні пацієнтом фактора, яка стала причиною страху до підлітків.



## Геронтофобія

страх старіння з'являється у людини на психологічному рівні. Люди, які страждають фобією, починають вести себе більш агресивно, часто злитися, образитися, гніватися без особливої причини.



# Дискримінація старості

Непрестижне ставлення до старості і старіння знайшли вираження в такому поширеному культурному феномені/практиці, як **антиейджизм** (заперечення старіння).

## АНТІЕЙДЖ ЯК ТОВАР.

- ❑ Саме на психологічні особливості **ґрунтується антивікова індустрія краси**. Продається все, що може відсунути жахливий період, заховати зморшки, повернути шкірі «сяйво юності», все підтягнути, ліквідувати сивину.
- ❑ А адже це не тільки косметика, це ще й досить дорогі процедури, пластичні операції, спортивні програми, коригуючий білизна, величезний асортимент модного одягу, аксесуарів і підспівувати в ритмі продажів глянець, який запевняє, що, якщо зробити все це, старість не спаде. До тих пір поки для жінки найкращим компліментом буде явне применшення її віку, антиейдж буде продаватися.
- ❑ На жаль, чоловіки точно так само схильні до віковим стереотипам і починають відчайдушно молодитися, аби



Натисніть на відео

# СТЕРЕОТИПИ ТА МІФИ

*Міф: люди похилого віку - забудькуваті*



Насправді всі люди забудькуваті, і це нормально. У 20-річному віці, також час від часу не пригадуємо, куди поклали ключі, але чомусь не зважаємо на ситуацію. З плином часу, дедалі частіше вважається, що забудькуватість через вік. Однак вчені довели, що зв'язок між цими речами дуже перебільшений.





# Відповідно до вікової класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я:

Особи які досягли 90 років  
– довгожителі

75-90 років – старечий вік

60-75 років – похилий вік

44-60 років – середній вік

25-44 років – молодий вік

За останні 50 років процес старіння нації у світовому масштабі розвивається із великою швидкістю і будь-яке ігнорування може позначитися негативними наслідками для тієї чи іншої держави.

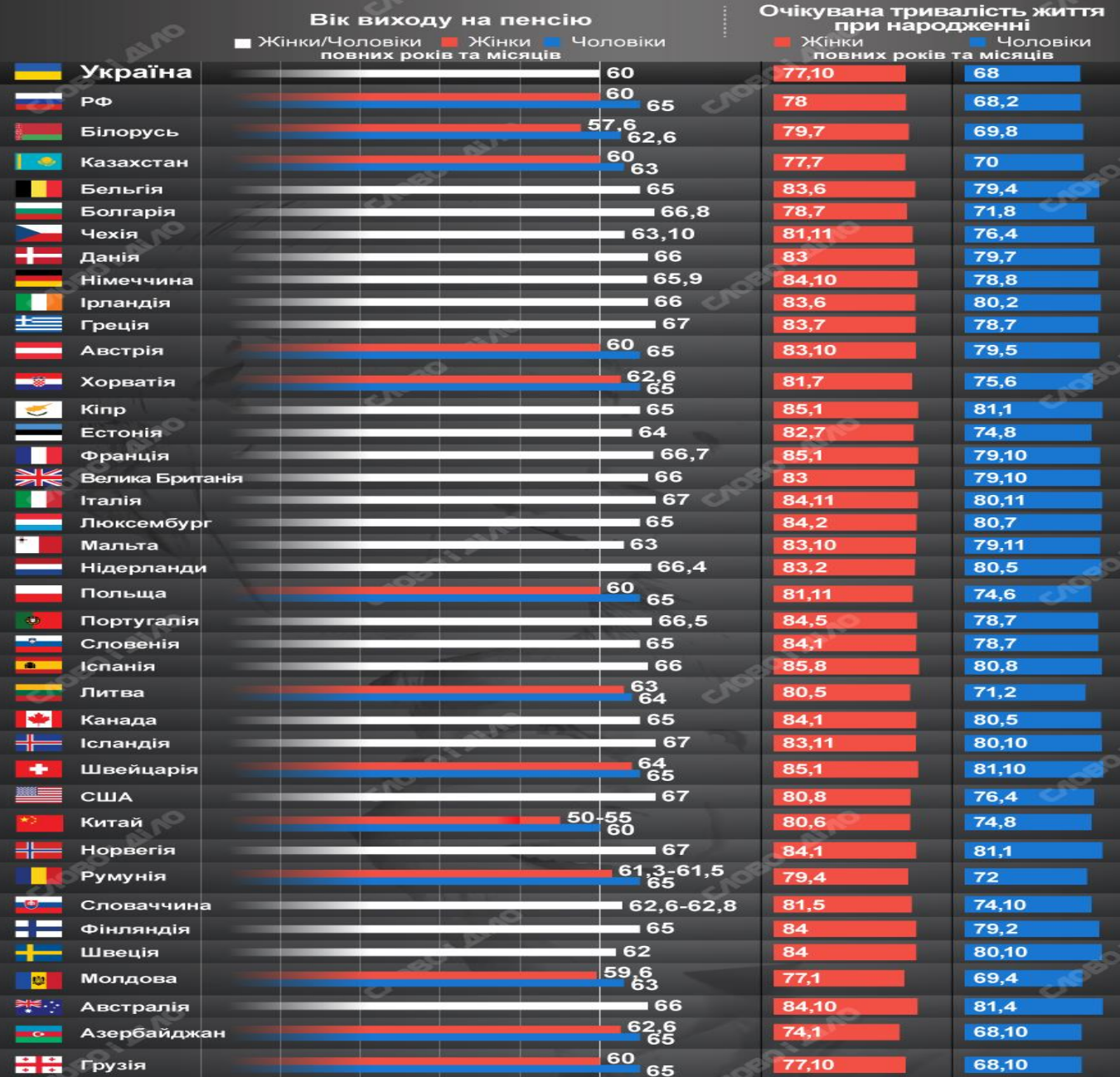
2004 р.

населення світу досягло, порядку 6,2 млрд. людей, а вік кожного десятого землянина досягнув 60 років і більше

2025 р.

населення світу зросте в порівнянні з 1950 роком у три рази, а чисельність людей літнього віку – у 6 разів, у той час як число старих людей (старших 80 років) збільшиться в 10 разів

# ВИХІД НА ПЕНСІЮ ТА СЕРЕДНЯ ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ У КРАЇНАХ СВІТУ

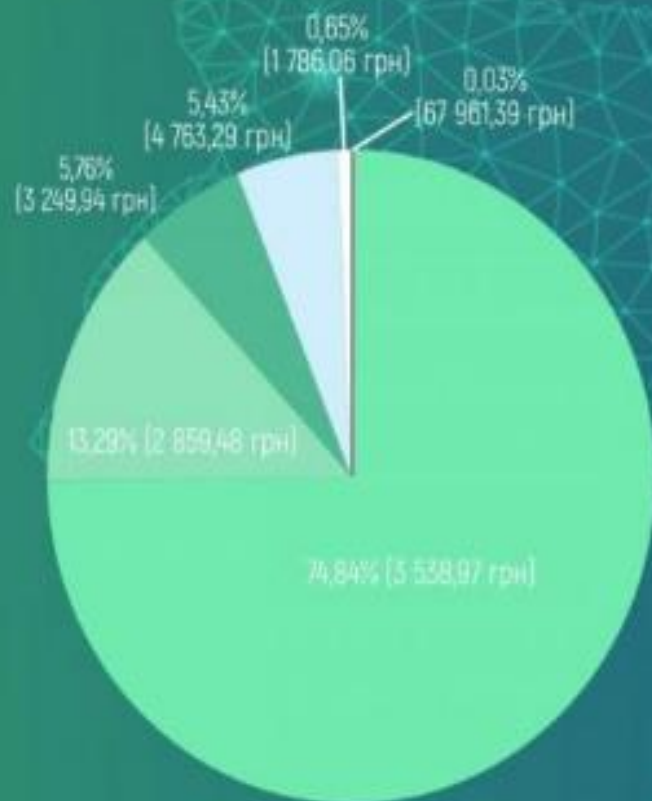


**Станом на 1 жовтня 2024 в Україні року  
налічується**

**10 342 593 особи**

**з них 2,7 млн осіб – працюючі пенсіонери**

## Розподіл пенсіонерів по видах та розмірах призначених пенсій станом на 1 січня 2021 року



середній розмір  
пенсійної виплати

**3 507,51 грн**



загальна  
чисельність  
пенсіонерів

**11,1 млн**



з них працюючі  
пенсіонери

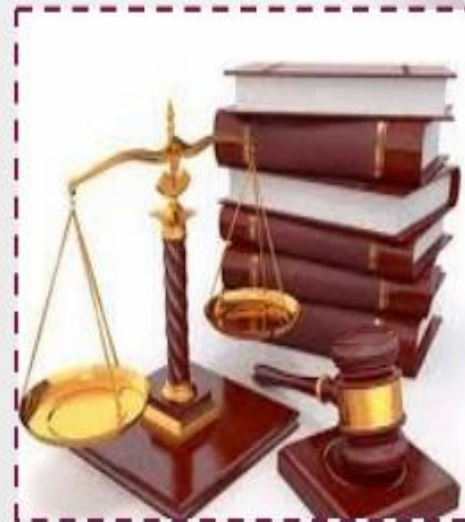
**2,7 млн**

- за віком (8 330 485 осіб)
- по інвалідності (1 478 882 особи)
- у разі втрати годувальника (641 033 особи)
- за вислугу років (604 173 особи)
- соціальні пенсії (72 843 особи)
- довічне утримання суддів (3 538 осіб)

# Міжнародні та українські нормативно-правові акти щодо протидії дискримінації літніх людей

Інтереси літніх людей відображені в основних нормативних актах міжнародного права, які ратифіковані Україною, а саме:

- ❑ Загальна декларація прав людини,
- ❑ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права,
- ❑ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права,
- ❑ Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод,
- ❑ Європейська соціальна хартія та ін. .



Питання соціального захисту людей похилого віку відображені в Конституції України, а також у законах:

- ❑ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»,
- ❑ «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»,
- ❑ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» та ін. .

# Рекомендація Міжнародної організації праці № 162 щодо літніх працівників від 23.06.1980 р.



літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками (п.5)

а) доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування

доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду і кваліфікації

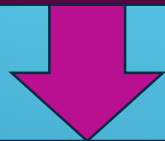
до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторах: однак у виняткових випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи

## Основи правового становища ветеранів праці та громадян похилого віку



- Громадяни похилого віку користуються всіма соціально-економічними і особистими правами і свободами, закріпленими Конституцією України, іншими законодавчими актами.
- Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших сферах забороняється, а посадові особи, які порушують ці гарантії, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

**Громадяни похилого віку**



**особи, які досягли пенсійного віку, а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року**

**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**

## **Професійна переорієнтація і перепідготовка, працевлаштування осіб передпенсійного віку і громадян похилого віку**

(ст.16Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні)




- 1. Підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб.**
- 2. За особами передпенсійного віку в період професійної перепідготовки зберігається їх середній місячний заробіток.**
- 3. Громадяни похилого віку, які зберегли працездатність і бажають працювати, у разі звернення до державної служби зайнятості мають право на соціальні послуги з пошуку підходящої роботи, професійної переорієнтації, інформаційні та консультаційні послуги з питань зайнятості населення та соціального страхування. Працівники похилого віку мають право на профілактичні заходи та допомогу по частковому безробіттю відповідно до закону.**

**Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п.10 ч. 2 ст.42 КЗпП)**



**працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат**

**Право на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки**  
(ст.30 Закон «Про зайнятість населення»)



**особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення пенсійного віку;**



**Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей**

# Дискримінація молодих людей

Молодість асоціюється (в інших вікових групах) з **незрілістю, опозиційністю, безвідповідальністю, недосвідченістю, безкультурністю** та ін. Стереотипізація у цьому випадку викликає сприйняття молодих людей як не повністю дієздатних, що призводить до нижчого рівня оплати праці, позбавлення певних професійних чи матеріальних преференцій.



Вирішальна різниця між дискримінацією молодості і дискримінацією старості полягає в тому, що **фаза «бути-надто-молодим» для більшості завершується визнанням їх як «людей із правильним віком»**, тоді як дискримінація літніх людей не припиняється через просте ставання старшим.

# *Міф: немолоді співробітники вимагають більшої зарплати*



Часто вищий розмір запиту пояснюється тим, що досвідчені спеціалісти знають собі ціну, бо мають більший досвід і ґрунтовніші знання. В усьому іншому — це міф. Наприклад, третина населення США — люди у віці 50+, які мають значно більше вільних грошей, ніж молодь.



# Прояви дискримінації

- ❑ Молоді люди піддаються дискримінації мовно, насамперед через використання таких термінів як **«дитина»**, **«хлопець»**, **«дівчина»**. Згідно з європейським правом, особа вже по досягненню 14 років вважається не «дитиною», а «молодою людиною».
- ❑ Дискримінація молодості існує не лише у формі дискримінаційної поведінки, але й у формі **дискримінаційних розмов і мислення** (згідно із цим мисленням, наприклад, підліткова рок-музика є незріла, непокірна, використовує сленг).
- ❑ Молоді люди виступають проти стягнення з них вищих зборів для системи соціального забезпечення. Така дискримінація полягає в тому, що з демографічних причин формується все певніша більшість старших, яка **нехтує інтересами молоді як «правами меншин»**. Ще один факт того, що молодь дуже слабо представлена поміж політиків, також можна оцінити як форму дискримінації за віком.



# Проблеми при працевлаштуванні для двох поколінь

**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 25-35 років). Роботодавця, який готовий прийняти на роботу людей до сорока років, вже прийнято вважати прогресивним. Дві третини людей у віці 45-74 років зазнали вікової дискримінації.




Спочатку: *"Ти ще занадто молодий для цієї посади"*, а трохи пізніше - *"Дорогу молодим!"*

Незважаючи на той факт, що право на працю у нас гарантується громадянам працездатного віку аж до планки пенсійного віку, на практиці ейджизм при прийомі на роботу присутній в переважній більшості компаній.

**Метою молодіжної  
політики є**



**створення умов для самореалізації й розвитку  
потенціалу молоді в Україні, підвищення рівня її  
самостійності та конкурентоспроможності,  
забезпечення активної участі молоді в суспільному  
житті**



# Молодіжна політика має

забезпечити підтримання в  
період переходу від  
дитинства до дорослого  
життя

надати можливості й досвід;

створити умови для самореалізації й розвитку потенціалу  
для того, щоб молоді люди були здоровими фізично і  
психічно, активними й відповідальними,  
агентами/агентками змін, самостійними,  
конкурентоспроможними

## Принципи молодіжної політики

рівності прав дітей та  
молоді

недопущення надання привілеїв чи встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань та ін

участі молоді

створення механізмів та гарантій залучення молоді до безпосередньої участі у формуванні та реалізації молодіжної політики, повага до поглядів та переконань молоді

обґрунтованості

всі рішення формуються відповідно до потреб і прагнень української молоді, що визначаються за результатами соціологічних опитувань, статистичної інформації, наукових досліджень з урахуванням національного та міжнародного досвіду

міжвідомчої та  
міжсекторальної  
взаємодії

залучення органів державної влади та органів місцевого самоврядування, суб'єктів молодіжної роботи, будь-яких інших стейкхолдерів до формування та реалізації молодіжної політики

**Розширення можливостей для підвищення  
конкурентоспроможності молоді  
(ст.29 Закону «Про зайнятість населення»)**

**Особи, що  
здобувають освіту  
мають право на**

**проходити стажування за професією  
(спеціальністю), за якою здобувається освіта, у  
роботодавця на умовах, визначених договором  
про стажування, строк якого не може  
перевищувати шести місяців**

**Роботодавцю, який за направленням  
працевлаштовує зареєстрованого безробітного**

**компенсуються 50 %  
мінімальної заробітної плати  
за особу за місяць**

- віком до 25 років, які сумарно мають страховий стаж не більше 12 місяців;
- віком до 35 років - на перше робоче місце;
- звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби - на перше робоче місце після такого звільнення

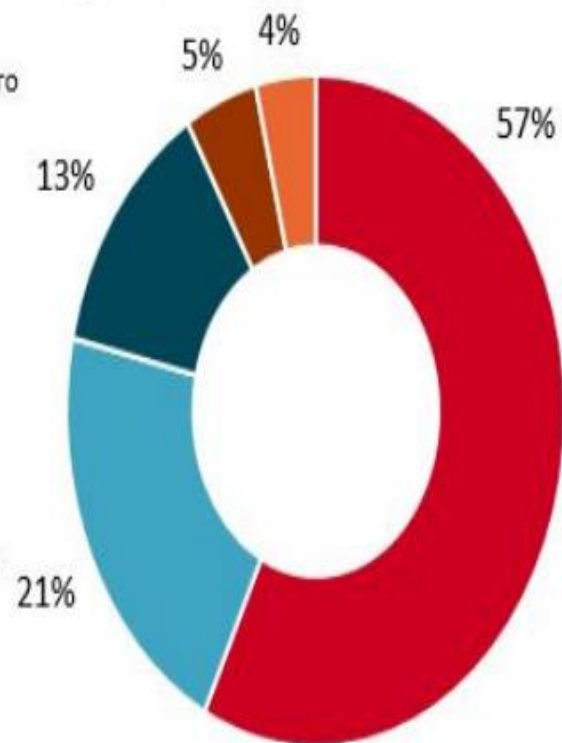
**Загальна тривалість виплати компенсації становить не більше  
шести місяців**

В основному дискримінація у цій сфері, **стосується людей передпенсійного віку**. Кожен двадцятий респондент зазначив, що зустрічає вікову дискримінацію серед знайомих старшого віку, які вже після виходу на пенсію не проти попрацювати.

Водночас, кожен п'ятий респондент стверджує, що його знайомі, які щойно **закінчили ВНЗ, не можуть влаштуватися на роботу** через брак досвіду.

## Чи знаєте Ви людей, у яких були (є) труднощі з пошуком роботи через їхній вік?

- Так, в основному це люди передпенсійного віку (50+)
- Так, випускники і молоді спеціалісти без досвіду чи з мінімальним досвідом
- Немає відповіді
- Так, в основному це люди пенсійного віку (60+)
- Ні, таких не знаю



Традиційно вважають, що частіше питання вікової дискримінації стосується людей старшого віку. Але проблема пошуку роботи є не менш значущою і для молоді. Як правило, молоді спеціалісти зіштовхуються з тим, коли роботодавець хоче знайти молодого, але досвідченого співробітника.

# Запобігання дискримінації передбачено на міжнародному рівні

**Базова Конвенція Міжнародної організації праці у сфері боротьби з дискримінацією 1958 р. № 111**, 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** гарантує рівність трудових прав працівників незалежно від будь-яких обставин, також окремо не регламентує вік як можливу підставу дискримінації.



# Як боротися з ейджизмом? Поради

→ Розвивайтеся, отримуйте нові знання і освоюйте навички.

→ Позбавтеся від власних стереотипів і страхів. Це дозволить стати впевненіше в собі і відстоювати свою точку зору, що дуже корисно, наприклад, при пошуку роботи.

→ Вчіться доводити свою точку зору, відстоювати думку, грамотно демонструвати здібності і вигідно підкреслювати кращі якості.

→ Змінюйте своє життя на краще і не бійтеся змін, адже деякі з них можуть відкрити масу нових можливостей.

→ Підвищуйте самооцінку. Впевненість в собі стане в нагоді у всіх сферах життя, включаючи професійну діяльність і відносини.

→ Любіть себе! Любов до себе змінить ставлення оточуючих до вас, буде стимулом ставати краще і допоможе пережити труднощі.

# Приклади НПА щодо запобігання та протидії ейджизму

Відповідно до **статті 21 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, статі, ..... **віку**.....».

Згідно з положеннями **ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»** забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

В оголошеннях (рекламі) про вакансії забороняється зазначати обмеження щодо віку кандидатів (**ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» і ст. 24–1 Закону України «Про рекламу»**).  
Порушення вимог до оголошень про вакансії загрожує рекламодавцю штрафом у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої на момент виявлення порушення (**ч. 3 ст. 241 Закону України «Про рекламу»**)

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню належать особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до **статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»** залишилося 10 і менше років (**ч.1 п.5 статті 14 Закону України «Про зайнятість населення»**).

Вимоги щодо віку можуть встановлюватись законодавством України.

Так, відмова у прийнятті на роботу буде обґрунтованою й у випадках досягнення особою граничного віку для прийняття на роботу. Наприклад, граничний вік перебування на державній службі становить 65 років (**п. 7 ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу»**).



**Стаття 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**, контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Тож доречним буде звернення із заявою про захист своїх прав, порушених при прийомі на роботу, до омбудсмена.

# Ситуація під час пандемії



18 березня 2021 рік. Пандемія **COVID-19** підсилила дискримінацію за віком. У спільному звіті чотири установи ООН заявили, що дискримінація, пов'язана з віком (ейджизм), стосується не лише літніх людей

**«Ейджизм широко поширений в установах, законах і політиці у всьому світі. Він шкодить здоров'ю та гідності людей, а також економікам і суспільствам»**, – заявив генеральний секретар ООН **Антоніу Ґутерріш**.

За його словами, стереотипи, упередження і дискримінація за віком лише посилилися через пандемію COVID-19, яка завдала значного удару по людях похилого віку.

Особливо на робочих місцях як молоді, так і літні люди можуть опинитися у менш вигідному становищі через свій вік, додав Ґутерріш. За даними ООН, проблема також виявлена в охороні здоров'я та соціальній допомозі, ЗМІ і в правових системах, що має далекосяжні наслідки.

**«Людей похилого віку часто сприймають як поголовно слабких і вразливих, тоді як молодих людей зображають як невразливих або як безвідповідальних»**, – заявили автори звіту.



**STOP  
DISCRIMINATION**