

Гончарова Г.С.

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

ОХОРОНА ТРУДОВИХ ПРАВ ЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Добробут суспільства залежить від багатьох чинників: стану здоров'я трудового потенціалу, кваліфікаційного та професійного рівня працюючих, їх досвіду, належного ставлення до виконання своїх обов'язків і віку. Тривалий час і держава, і кожне підприємство, установа, організація були зацікавлені в омолодженні трудового колективу і навіть в оголошеннях про вакансії писали, що потрібні працівники у віці до 30 років. За методологією Міжнародної організації праці, про що зазначається і в новому Законі «Про зайнятість населення», працездатними є особи у віці від 15 до 70 років. Держава створює умови для працевлаштування молоді, і в той же час підприємства зацікавлені у тому, щоб на них працювали висококваліфіковані спеціалісти. Кодекс про працю України забороняє дискримінацію за віком. І за загальним правилом досягнення пенсійного віку не є підставою для припинення трудових відносин або іншого ущемлення трудових прав. Разом з тим, працівники, які досягли пенсійного віку, почуваються некомфортно, особливо в період, коли відбувається скорочення штату або чисельності працівників з різних причин. З одного боку, стаття 42 КЗпП України надає перевагу на залишення на роботі найбільш кваліфікованим працівникам і таким, які мають найвищу продуктивність праці. Звичайно, особа у віці 55–60 років порівняно з молоддю має переважне право на залишення на роботі. Але, з другого боку, ці особи вже забезпечені пенсіями, а молоді працівники залишаються і без роботи, і без грошей. Як бути роботодавцеві? Останніми роками підхід до цієї проблеми змінюється. По-перше, пенсійна реформа, запроваджена з 01 жовтня 2011 року, вже дала певний ефект у підвищенні активності літніх працівників на ринку праці, адже підвищено вік виходу на пенсію. Мадридський міжнародний план дій з проблем старіння 2002 року, який прийнятий другою Всесвітньою Асамблеєю з проблем старіння, ставить завдання забезпечити літнім людям можливість продовжувати займатися економічною діяльністю так довго, як вони бажають і можуть. Роль трудового потенціалу літніх людей і можливості його використання зростають завдяки тому, що змінилася сама природа старіння населення, стала знижуватися смертність, а отже зростати тривалість життя.

Велику увагу приділяють проблемам захисту прав літніх людей
Ткаченко Л.Г., провідний науковий співробітник Інституту демографії та

соціальних досліджень імені М.В.Птухи України, а також Шашкова-Журавель І.О., доцент Інституту права МАУП, які визначили роль трудового потенціалу літніх людей в умовах демографічного старіння і наголосили на необхідності і важливості його використання в умовах скорочення контингенту населення працездатного віку.

За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України протягом усього прогнозованого періоду чисельність поколінь, що досягнуть пенсійного віку, значно перевищуватиме чисельність тих, які вступають на ринок праці. Пік перевищення (близько 1 мільйона осіб) спостерігатиметься у 2019–2022 роках і згодом у 2041–2048 роках. Загроза майбутнього дефіциту робочої сили посилюється тим, що молодь через збільшення тривалості навчання (перехід на 11-річний цикл шкільного навчання, масове здобуття вищої освіти) дедалі пізніше долучається до ринку праці. В таких умовах пошук резервів підтримки обсягу пропозиції робочої сили на ринку праці може здійснюватися за рахунок трудового потенціалу літніх працівників. Літні працівники легше погоджуються працювати на нижчу зарплату, фактично демпінгуючи вартість робочої сили. Крім того, працівники старшого віку (особливо передпенсійного) нерідко бувають менш вимогливими до характеру та умов праці, заповнюючи ніші з робочих місць, що не приваблюють молодь чи осіб середнього віку.

Дослідження МОП, про що зауважує Ткаченко Л.Г., засвідчують, що літні працівники не «забирають» робочі місця у молоді. Ці судження неправомірні. Вони, як правило, не беруть участі у страйках, рідше беруть лікарняні. Їм властиві такі важливі риси, як пунктуальність, надійність, стабільність, корпоративна лояльність, вміння підтримувати стосунки з колегами та клієнтами. Практика доводить, що вони можуть і повинні бути активними користувачами сучасних технологій та інноваційних продуктів. За сучасних темпів наукового технічного процесу навчально-професійна мобільність перестає бути ознакою молодого віку, вона має супроводжувати людину на всіх етапах життя. Тому відповідно до згаданого Мадридського міжнародного плану дій з проблем старіння держава повинна мобілізувати навички і енергію літніх людей. Залучення літніх людей до ринку праці вимагає кардинального перегляду принципів формування антидискримінаційної політики.

Мотивом для участі літніх людей у ринку праці можуть бути нестандартні режими зайнятості, технології аутсорсингу, застосування цивільно-правових угод тощо. Адже система організації праці залишається традиційно жорсткою, що відштовхує літніх людей від участі у ринку праці. На жаль, цей міжнародний план не є обов'язковим для виконання, а лише

накладає на уряд моральну відповідальність за виконання. А демографічні зміни призводять до збільшення кількості літніх людей у всьому світі, а це означає, що ще більше людей буде страждати від дискримінації за віком та ейджизму. Ейджизм – це формування стереотипів, упереджене ставлення та дискримінація людей через їх вік. Ейджизм та дискримінація можуть призвести до порушення прав літніх чоловіків та жінок. У пошуках вирішення проблем буде зростати тиск на уряд та суспільство в цілому, а тому необхідно охороняти права громадян похилого віку.

Міжнародні документи, як зазначає І.О.Шашкова-Журавель, поширюються на усіх громадян, але вони не зобов'язують уряди вирішувати проблеми літніх людей. Лише одна Міжнародна конвенція із захисту прав усіх працівників-мігрантів та членів їх родин конкретно виступає проти дискримінації за віком. А тому в умовах сьогодення потрібно приймати Конвенцію ООН, а не обмежуватися Рекомендацією щодо захисту прав літніх осіб. За допомогою такого акту можна було б вести боротьбу з ейджизмом та взагалі з дискримінацією за віком.

В Україні діє закон «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку», що був прийнятий 16.12.1993 р. Він передбачає деякі пільги для осіб передпенсійного віку. Це особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більше півтора року. У новому законі «Про зайнятість населення», який набув чинності 01.01.2013 р. особами передпенсійного віку вважаються особи, яким залишилося до досягнення пенсійного віку 10 і менше років. Для працевлаштування таких осіб встановлена квота робочих місць (5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників). Ця квота охоплює і інші категорії осіб, яким надаються додаткові гарантії для працевлаштування. Новий Закон передбачив видачу ваучерів для підвищення кваліфікації, але він не гарантує працевлаштування осіб після підвищення кваліфікації. Як зазначають окремі дослідники, існує розрив між констатацією різноманітних проявів дискримінації та вжиття активних дій щодо їх вирішення.

З врахуванням вищевикладеного кожне підприємство, установа, організація повинні розробити власну стратегію щодо використання праці літніх працівників з тим, щоб забезпечити себе у майбутньому від дефіциту кваліфікованих кадрів.

Гончарова, Г.С. Охорона трудових прав літніх працівників [Текст] / Г.С. Гончарова // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С.

Венедіков, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедікова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 145-148.