

підставі матеріалів СБУ, які також здійснюють оперативний супровід в них, при цьому відсоток кримінальних проваджень, розпочатих на підставі матеріалів оперативних підрозділів Національної поліції України вкрай малий. Вказане свідчить, про відсутність належної взаємодії між слідчими та оперативними підрозділами Національної поліції України щодо виявлення, розкриття та розслідування вказаних злочинів.

З огляду на вказане, необхідно з використанням форм та методів взаємодії, передбачених Інструкцією з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні, затвердженою наказом МВС України від 07.07.2015 № 575, активізувати роботу на вказаному напрямку.

Враховуючи вищевикладене, необхідно проаналізувати причини низької ефективності здійснення досудового розслідування, організувати взаємодію між слідчими та оперативними підрозділами щодо запобігання, виявлення та розслідування указаних кримінальних правопорушень.

#### **Список використаних джерел**

1. Колб О. Г. Про деякі кримінально-правові заходи запобігання розкраданням майна, отриманого волонтерськими організаціями України. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 4. С. 317–319.

**Миронюк Тетяна Василівна,**  
доцент кафедри кримінології  
та кримінально-виконавчого права  
Національної академії внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

### **ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

*Анотація. Стаття присвячена актуальній темі – дискримінації у сфері трудових відносин. У ході дослідження здійснено аналіз окремих її проявів, а саме вікової та гендерної дискримінації. З огляду на поширеність дискримінації за віковою ознакою, у роботі міститься дослідження ейджизму у двох його проявах (стосовно молоді й осіб похилого віку). Запропоновано як загальні так і спеціальні заходи, спрямовані на запобігання окремих видів дискримінації.*

**Ключові слова:** працевлаштування, дискримінація, ейджизм, трудові відносини, ринок праці, молодь, особи старшого віку, сексизм.

*Summary. The article is devoted to the current topic – discrimination in the field of labor relations. In the course of the study, an analysis of its individual manifestations, namely age and gender discrimination, was carried out. Given the prevalence of discrimination based on age, the work*

*contains a study of ageism in its two manifestations (regarding young people and the elderly). Both general and special measures aimed at preventing certain types of discrimination are proposed.*

**Keywords:** employment, discrimination, ageism, labor relations, labor market, youth, older persons, sexism.

Проблема дискримінації є досить актуальною як для України, так і для більшості країн світу та являє собою особливий науковий та практичний інтерес. Особливо широко це явище подано на ринку праці, що викликає безліч суперечностей у суспільстві, бо трудові відносини це найбільш важливі відносини в житті кожної людини, так як практично кожна людина є або роботодавцем або робітником.

Ейджизм залишається однією з найменш досліджених проблем дискримінації на ринку праці. Ейджизм – це упереджене ставлення до людей, засноване на їхньому віці. Очевидним є факт, що дискримінація за віком охоплює велику кількість населення і особливо гостро торкається проблем саме у трудових відносинах [1].

Традиційно цей термін вживається по відношенню до людей зрілого віку, однак у трудовій сфері існує декілька проявів ейджизму: це дискримінація при прийомі на роботу та у можливостях кар'єрного просування, а також встановленні заробітної платні з одного боку молоді, а з іншого – літніх людей передпенсійного та пенсійного віку.

Згідно з загальнонаціональним соціопитуванням, в Україні 39,7 % громадян зазнавали ейджизму, серед яких 33 % – особи від 18 до 29 років, 39,3 % – віком від 30 до 54 років і найбільше – 45,9 % – віком понад 55 років. Кожен третій українець вважає працевлаштування і трудові відносини тією сферою, де дискримінація відчувається найбільше. Сьогодні рівень безробіття в Україні становить 1,6 млн чоловік. Близько третини шукачів роботи складають особи віком від 40 до 59 років [2].

Отже, коли говоримо про ейджизм, то можна виділити дві найбільш вразливі до нього групи населення: молоді фахівці, які закінчили університет та не можуть знайти роботу, а також — літні люди, яких ніхто не хоче брати на роботу. Проте проблема часто не визнається, ейджизм не викликає заперечень, а також має далекосяжні наслідки для світової економіки та суспільства [3].

Частими є випадки, коли працедавці сприймають літніх працівників як менш продуктивних, креативних та нездатних до навчання. При цьому дискримінація за віковою ознакою зберігається навіть у тих випадках, коли літні працівники не мають проблем зі здоров'ям і не є менш освіченими, кваліфікованими або продуктивними у порівнянні з молодими [2].

Інша проблема – дискримінація молоді. Найвищий рівень безробіття в Україні притаманний віковій групі 15–24 років [4].

Чому виникає ейджизм на ринку праці серед молоді? Основною причиною можна вважати переконання про необхідність досвіду роботи на посаді, на яку претендує молодий працівник. Роботодавці не

хочуть навчати молодих працівників своїм коштом, а тому прагнуть приймати на роботу вже досвідчених осіб. Крім цього, такий вид ейджизму може проявлятися не лише під час прийому на роботу, а у процесі безпосереднього виконання трудових функцій співробітником. Ідеться про ситуації, коли значущість молодого працівника через вік применшується його колегами. Трудові функції та повноваження звужуються, а працівник зазнає морального тиску [5]. Також дискримінаційною вважається ситуація, коли молоді люди отримують меншу заробітну платню у межах постанов виплат за вислугу.

Крім цього, проблеми вікової дискримінації дуже щільно переплітаються з іншими її проявами, зокрема, з сексизмом, тобто гендерною дискримінацією. Останнє дослідження, яке було проведено Info Sapiens у січні 2021 року на замовлення Фонду народонаселення ООН підтверджує: жінки різного віку потрапляють одразу до кількох вразливих груп й частіше стикаються з ейджизмом на роботі, ніж чоловіки. Результати дослідження показали: 56 % українців старше 14 років вважають, що існують професії, які підходять виключно для чоловіків або жінок [3].

З року в рік кількість скарг жінок щодо необгрунто ваної відмови у прийнятті на роботу зростає, проте дискримінація може з'являтися на будь-якому етапі, підтвердженням цього можна вважати випадки морального приниження жінок начальниками-чоловіками, звільнення молодих працівниць, що одружилися, вагітних жінок. Дуже часто гендерна дискримінація має своєю основою не лише стереотипне бачення жінки, яка не здатна працювати на рівні із чоловіками, а і певні економічні чинники. Зокрема, деякі працедавці часто відмовляються приймати молодих жінок або жінок із малолітньою дитиною на роботу. Чому це відбувається? Адже працедавці вважають, що жінки можуть одружитися, завагітніти та піти у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а матері з дітьми потребуватимуть більших пільг та частіше братимуть лікарняний [5].

Разом з тим, чинне українське законодавство забороняє дискримінацію працівників, це також стосується оголошень про вакансії. Так, з 8 січня 2022 року в дію вступили зміни до Закону України «Про рекламу», згідно яких на роботодавців, які зазначають у описі вакансій характеристики, які дискримінують пошукача, накладатимуть штраф у розмірі 65 000 гривень. Заборонено віддавати перевагу тому чи іншому кандидату через його або її стать, вік, інвалідність, релігію або переконання, сексуальну орієнтацію. Роботодавець зобов'язаний застосовувати єдині критерії відбору та умови найму на роботу, створити рівні умови праці та забезпечувати рівну оплату [6].

Однак у ряді випадків працедавці відкрито вказують вікові обмеження для кандидатів на вакансію в оголошеннях або ж не розглядають кандидатів певної вікової групи, відмовляють їм на підставі віку чи встановлюють меншу, у порівнянні з працівниками на аналогічних посадах, заробітну платню.

Від 2013 року діє ще один Закон, який мав би подолати дискримінацію при працевлаштуванні. Стаття 11 Закону України «Про зайнятість населення», посилаючись на Закон України «Про рекламу» та вважаючи оголошення про вакансії (прийом на роботу) рекламою, забороняє «вказувати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя» [7].

Так, відповідно до статті 21 Кодексу законів про Працю: «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, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку...».

Протягом тривалого часу в Україні діють закони, які мали б протидіяти дискримінації кандидатів при пошуку роботи за ознаками віку. Проте до сьогодні проблеми ейджизму при працевлаштуванні залишаються актуальними.

Отже, правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою віку або інших ознак має важливе значення для захисту порушених прав. Проте прийняття окремих законодавчих актів щодо заборони дискримінації за різними ознаками, в подальшому, може негативно позначитись на їх застосуванні на практиці, в Україні вже було прийнято Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», направлений на боротьбу з гендерною дискримінацією. Часто дискримінація має множинний характер, тобто проводиться за кількома ознаками одночасно. Тому необхідним є прийняття комплексного законодавчого акта щодо недопущення дискримінації, який би передбачав як загальні заходи щодо її подолання, так і спеціальні, спрямовані на боротьбу з окремими видами дискримінації. На загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості молоді, а також осіб старших вікових груп, які б передбачили не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх. Важливе значення має і розробка програм професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки для молоді та осіб старших вікових груп (зокрема, літніх працівників та осіб похилого віку). Крім того, нарізла необхідність розробки спеціальних заходів з метою викорінення застосування усіх форм дитячої праці. Хоча подолати дискримінаційну практику лише шляхом її законодавчої заборони неможливо. Необхідним є комплексний підхід до боротьби з цим явищем, який би

включав, крім детальної законодавчої регламентації, економічне заохочення роботодавця за працевлаштування молоді, осіб старших вікових груп, а також інформаційну політику в суспільстві, спрямовану на підвищення рівня правосвідомості та правової культури населення, формування толерантного ставлення до таких категорій працівників [8].

#### *Список використаних джерел*

1. Проблеми ейджизму в трудових відносинах URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-64.html>.
2. Ейджизм по-українськи: чому молодь та людей старшого віку не беруть на роботу . URL: <https://thepage.ua/ua/style/ejdzhizm-chomu-poshukachiv-roboti-diskriminuyut-za-vikom>.
3. Ейджизм у працевлаштуванні. URL: <https://ancor.ua/press/media/6262-com-ua-eydzhyzm-u-pratsevlashtuvanni-yak-z-tsym-borotysya/>.
4. Державна служба статистики України. Економічна активність населення України / Державна служба статистики України. 2017.
5. До питання про дискримінацію у сфері трудових відносин. URL: [http://www.lsej.org.ua/6\\_2020/27.pdf](http://www.lsej.org.ua/6_2020/27.pdf).
6. Проект ЄС Twinning. Порівняльний аналіз існуючих методологій і процедур в Україні і країнах ЄС / Проект ЄС Twinning.
7. Чи можуть штрафні санкції подолати сексизм та ейджизм на роботі . URL: <https://eba.com.ua/chy-zmozhut-shtrafni-sanktsiyi-podolaty-seksyzm-ta-ejdzhyzm-na-roboti/>.
8. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. URL: <http://www.law.journalsofznu.zp.ua/archive/visnik-3-2011/10.pdf>.

*Мозоль Станіслав Анатолійович,*  
начальник управління логістики  
та матеріально-технічного забезпечення  
ГУНП в Сумській області, доктор  
юридичних наук, професор

### **АНАЛІЗ СТАНУ ЗЛОЧИННОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ГУНП В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ)**

Концептуально важливою для країни, яка перебуває в умовах війни та воєнного стану, є організація оборони, документування військових злочинів, протидія мародерству й виконання інших завдань щодо забезпечення публічної безпеки й правопорядку на місцях [1, с. 21].

Загалом, протягом 10 місяців 2022 року на території Сумської області зареєстровано 6934 кримінальних правопорушень (без урахування закритих), з яких 690 тяжких та особливо тяжких, зокрема, умисні вбивства, тяжкі тілесні ушкодження, у тому числі із