

*Секція: Юридичні науки*

**Грень Наталія Михайлівна**

*кандидат юридичних наук*

*Національний університет "Львівська політехніка"*

*м. Львів, Україна*

## **THE AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT (USA)**

Основною проблемою порушення прав та свобод громадян є можливість дискримінації. Видів такої поведінки є надзвичайно велика кількість. Одною з найпоширеніших і суттєвих ознак є прояви дискримінації за віком.

Вікова дискримінація обплює всі сфери правовідносин, проте особливо яскраво проявляється у сфері праці. Вона передбачає менш прихильне ставлення до заявника чи працівника через його вік.

Заслуговує увага позитивна практика держав, що мають усталені демократичні, правові стандарти. Серед них Сполучені штати Америки. Ця наукова стаття присвячена одному з основних джерел правового регулювання дискримінації за віком в США – The Age Discrimination in Employment Act 1967 року (Закону "Про вікову дискримінацію у сфері зайнятості" (ADEA)).

Цей закон забороняє вікову дискримінацію щодо людей віком від 40 років. Він не захищає працівників віком до 40 років, хоча деякі штати мають окремі закони, які захищають молодих працівників від дискримінації за віком. Закон про вікову дискримінацію у сфері зайнятості 1967 року захищає певних заявників та працівників від дискримінації за віком при наймі, просуванні по службі, звільненню, компенсації або умовам або привілеям на роботу.

§621 Закону первинно містить посилання на прийняття такого правового регулювання. З поміж іншого Конгрес заявляє, що «в умовах зростання продуктивності праці та достатку, літні працівники опиняються у неблагополучному стані у своїх зусиллях зберегти зайнятість, і особливо повернути зайнятість, при переміщенні» [1]. Ключова ідеологія законодавства полягає в тому, що працевлаштуванню людей похилого віку має відбуватися на основі їхніх здібностей, а не віку.

Існують вимоги недискримінації, які адресовані до широкого кола суб'єктів, серед яких не тільки роботодавці, але й агенції з працевлаштування, органи публічної влади. До дискримінації за віком відносять такі основні три групи діяльності :

- прийняття рішення про відмову прийняти на роботу чи звільнення будь-якої особи або іншим чином дискримінація стосовно її компенсації, умов, умов або привілеїв у зв'язку з працевлаштуванням через вік такої особи;
- обмеження, відокремлення або класифікація своїх працівників будь-яким способом, який позбавив би або мав тенденцію позбавити будь-яку особу можливостей працевлаштування або іншим чином негативно вплинув на її статус працівника через вік такої особи;
- зменшення ставки заробітної плати будь-якого працівника з підстави віку.

Роботодавцю, організації праці чи агентству з працевлаштування може заборонено опублікувати будь-яке повідомлення чи рекламу, що стосуються працевлаштування із зазначенням будь-яких переваг, обмежень, специфікацій або дискримінації на основі віку. Таку практику вважаємо особливо позитивною з огляду на українську практику. Для демонстрації ми проаналізували тижневі оголошення про працевлаштування у Львівському регіоні і 38 % з них містили вказівки на

обмеження за віком. Зазвичай це обмеження стосується осіб 40 –річного, 45- річного віку і вище.

Досліджуваний акт встановлює розмежування між дискримінацією та законною практикою. Зокрема, останню вважають допустимою коли вік є добросовісною професійною кваліфікацією, розумною необхідною для нормальної діяльності конкретного бізнесу, або коли диференціація базується на розумних факторах, відмінних від віку, або коли така практика залучає працівника на робочому місці в іноземній країні, і дотримання таких підрозділів може призвести до того, що вік порушить законодавство країна, в якій знаходиться таке робоче місце.

### **Література**

1. The Age Discrimination in Employment Act of 1967: Pub. L. 90-202.  
URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>