

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

УДК 341.1/8

DOI: 10.31359/2311-4894-2019-27-3-123

КАЛМИКОВА О. С.

кандидат юридичних наук, асистент кафедри міжнародного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ ВІКУ

У статті розглядаються міжнародні стандарти протидії дискримінації за ознакою віку, досліджуються процеси формування міжнародно-правового співробітництва щодо захисту прав людей у цій сфері, а також аналізуються міжнародні акти присвячені цій проблемі.

**Ключові слова:** боротьба із дискримінацією, Рада Європи, Європейський Союз, права людини, принцип рівності.

**Постановка проблеми.** На думку деяких вчених, вікова дискримінація породжує менше напруженості в суспільстві, але є більш поширеною, ніж інші види дискримінації. Подібний підхід все в більшій мірі починає усвідомлювати громадськість в тих країнах, де вже почали боротьбу з віковою дискримінацією. Як показали дослідження, проведені на території Європейського Союзу, в 2002 р. 35% опитаних громадян держав - членів ЄС визнавали факт широкого поширення вікової дискримінації в своїх країнах, а в 2007 р. ствердно відповіли на дане питання вже 46% опитаних. [1] Вкрай показовим є те, що в ході опитування 2002 року, в якому брала участь 16 000 громадян ЄС з 15 держав-членів, представники вікової групи від 15 до 24 років в п'ять разів частіше, ніж представники вікової групи від 65 років і старше відзначали наявність вікової дискримінації в сфері праці та доступу до послуг. [2]

У дослідженнях, проведених в 2005 р в Великобританії, 29% опитаних визнали, що вони піддавалися дискримінації за ознакою віку. При цьому серед респондентів число осіб, які зазнали вікової дискримінації, в процентному відношенні перевищувало число тих, хто піддався дискримінації за будь-яких інших підстав. В ході опитування, проведеного в 2006 р, 40% із понад 2 000 опитаних визнали, що дискримінація за ознакою віку є серйозною проблемою. [3]

Статистичні дані підтверджують думку, згідно з яким відмінність в зверненні за ознакою віку вкоренилося в сучасній культурі праці в більшій мірі, ніж відмінність у зв'язку з будь-якою іншою дискримі-

наційною підставою. [4] Як показало опитування, проведене в державах - членах ЄС в 2007 р, 57 % респондентів, що представляли різні країни, негативно відповіли на запитання про тому, чи здатні особи старше 50 років працювати ефективно.

Практика органів щодо забезпечення рівних можливостей свідчить про те, що кількість скарг і позовів, що подаються в зв'язку з дискримінацією за ознакою віку в зарубіжних країнах, відносно стабільно. В Ірландії в період з 2000 по 2001 рр. 17 % справ, які розглянули трибунали з питань рівноправності у зв'язку з дискримінацією в сфері праці та зайнятості, стосувалися вікової дискримінації, і ця пропорція зберігалася й надалі. [5] У Франції скарги, пов'язані з віковою дискримінацією, становили 7% від загального числа скарг, що надійшли до Верховного органу по боротьбі з дискримінацією в 2008 р, 5,5% - в 2009 р. [6]

Мета цієї статті полягає у дослідженні міжнародних стандартів протидії дискримінації за ознакою віку, дослідженні процесів формування міжнародно-правового співробітництва щодо захисту прав людей у цій сфері, а також міжнародних актів присвячених цій проблемі.

**Аналіз останніх досліджень.** Різноманітні аспекти принципу недискримінації були предметом дослідження багатьох авторів, йому присвячено велику кількість творів, більшість з них належить таким українським авторам як: М. В. Буроменський, В. Г. Буткевич, М. М. Гнатовський, В. Н. Денисов, В. І. Євінтов, Л. Г. Заблоцька, В. А. Капустинський, Д. Н. Киценко, В. В. Мицик, В. Є. Мармазов,

П. М. Рабінович, В. М. Сорокун, А. Л. Федорова, Т. І. Шинкаренко, С. В. Шевчук, Е. В. Шишкіна, В. А. Явір та ін. У зарубіжній доктрині фрагментарні розробки містяться у роботах А. Х. Абашидзе, Ю.А. Антонова, В. А. Бачиніна, М.-Ф. Бельведер, Дж. Брауна, А. М. Вавілова, Т.А. Васильєва, М. Годш, Л. М. Гойа Дансо, Т. К. Житкової, В. А. Каргашкіна, Р. Керра, І. І. Лукашука, Дж. Мердока, А. Перротті, Т. М. Петухової, Ю. А. Решетова, Ю. В. Сапронова, К. Томашевського та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Слід зазначити, що в сучасних умовах питання рівноправності і боротьби з дискримінацією перетворюються в один з ключових напрямків в сфері захисту прав людини. Заборона дискримінації за ознакою віку, а також за ознаками стану здоров'я, обмежених можливостей і сексуальної орієнтації розглядається в якості другого покоління прав на рівне ставлення. В силу цього боротьба з віковою дискримінацією поки ще не є пріоритетним напрямком у розвитку міжнародно-правових та національних інструментів забезпечення рівноправності. Вона як і раніше трактується як новий напрямок боротьби з дискримінацією, хоча останнім часом їй приділяється підвищена увага.

Для початку хотілося б зауважити, що дискримінація за ознакою віку відрізняється від інших видів дискримінації, оскільки її потенційною жертвою є будь-яка особа. В основі дискримінації за ознакою статі чи раси лежать ознаки, що належать людині від народження і залишаються незмінними протягом його життя. А вік, як всім відомо, - поняття відносне.

Приналежність до вікової групи, яка дискримінується не визначена обставинами народження особи, потенційною жертвою такої дискримінації може стати кожна людина в будь-який період свого життя. Сорокарічний працівник є молодим в порівнянні зі своїм 50-річним колегою, проте він значно старше 30-річного кандидата, що претендує одночасно з ним на певне робоче місце. Разом з тим необхідно відзначити, що ймовірність попадання в розряд соціально вразливої меншини істотно зростає в міру старіння особи.

Цей різновид дискримінації є менш явним, ніж інші види дискримінації, оскільки фізичні і психічні можливості особи можуть змінюватися з плином часу, і не всі відмінності в зверненні, пов'язані з віком, можуть розглядатися як заборонена дискримінація, зокрема в сфері трудових відносин.

Крім того, пряму вікову дискримінацію не завжди можна чітко ідентифікувати на практиці. Як правило, про потенційну дискримінацію за ознакою віку можуть свідчити такі ознаки, як вказівка на певний вік або вікові рамки («не старші 40 років», «від 20 до 35 років»), приналежність до певної групи («молоді», «зрілі», «представники стар-

шої вікової групи»), біологічні характеристики («жінки дітородного віку») або відмінні ознаки, властиві певному віку («динамічні», «володіють великим досвідом») і т.д. Виникають проблеми і з встановленням, так званої, непрямой дискримінації, оскільки категорія осіб, які перебувають в несприятливому становищі, стосовно даного виду дискримінації чітко не встановлена. Цей різновид дискримінації зовсім не в'яжеться з приналежністю до чітко визначеної групи, а зачіпає різним чином представників різних вікових груп, надаючи найбільш серйозний вплив на молодь і представників старших вікових груп. Крім того, вплив дискримінації за ознакою віку в значній мірі посилюється в тому випадку, коли має місце множинна дискримінація, тобто дискримінація за різними підставами, зокрема щодо молодих жінок або представників етнічних меншин, що відносяться до старшої вікової групи.

Вікова дискримінація є одним із проявів упереджень, пов'язаних з, так званим, ейджизмом, поширенням передбачуваних групових особливостей, пов'язаних з віком, на осіб, що належать до відповідної вікової групи, незалежно від їх індивідуальних особливостей. [7] Разом з тим, як відзначається в літературі, вік особи часто не є чітким індикатором його здібностей і компетентності, і використання вікових відмінностей зазвичай пов'язане зі стереотипами і презумпціями, що ігнорують людську різноманітність в рамках певної вікової групи. [8]

Важливим є те, що представниками різних міжнародних організацій визнається існування дискримінації за ознакою віку. У доповіді Генерального секретаря ООН «Обмеження інтересів літніх людей: виявлення практики обмеження інтересів літніх людей і боротьба з нею в глобальному контексті» від 9 січня 2002 р. відзначалося, що негативні стереотипи і очорнення престарілих можуть виражатися у відмові від дотримання принципу рівного доступу до можливостей, ресурсів, пільг, а вікова дискримінація в галузі праці може вести до ізоляції працівників похилого віку в сфері офіційної зайнятості. Генеральний директор Міжнародної конфедерації праці вказував на те, що при спробі знайти роботу літні люди стикаються з дуже серйозними перешкодами (п. 121 Доповіді «Рівність у сфері праці - веління часу», 2003 р). Генеральний секретар ООН звертав увагу на те, що люди похилого віку є жертвами дискримінації в основних сферах, пов'язаних з розвитком (охорона здоров'я, освіта, зайнятість і доступ до інших послуг), і визнавав основне значення боротьби з дискримінацією за ознакою віку для забезпечення необхідної поваги, якого заслуговують літні люди (п. 41, 42 Доповіді «Основні зміни в сфері старіння, що відбулися в період після проведення

другої Всесвітньої асамблеї з проблем старіння» від 21 листопада 2006 р.)

Разом з тим в більшості міжнародно-правових документів у галузі прав людини, як правило, міститься відкритий перелік підстав для дискримінації, де спеціально не передбачена заборона дискримінації за ознакою віку. Питання, пов'язані з даним видом дискримінації, в незначній мірі зачіпаються в Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р цієї Конвенції, що пропонує державам-учасникам проводити національну політику, спрямовану на заохочення рівності можливостей і поводження стосовно праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації (ст. 2), скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні постанови або практики, несумісні з цією політикою (п. «з» ст. 3), вік не був вказаний як самостійна підстава дискримінації (підп. «а» п. 1 ст. 1). Разом з тим державам-учасникам було надано право розширеного трактування терміну «дискримінація» та включення в нього будь-яких інших відмінностей, недопущень або переваг, що призводять до порушення рівності можливостей і поводження в даній сфері (підп. «b» п. 1 ст. 1). Як зазначається в літературі, МОП заохочує широкі підходи до дискримінації у сфері праці та зайнятості, пропонуючи державам-учасникам надавати захист усім тим, хто його потребує. Зокрема, вітаються доповіді держав-учасниць, в яких розглядаються питання вікової дискримінації. [9] Слід зазначити, що в Конвенції вік все ж був виділений як підстава для здійснення заходів, спрямованих на задоволення специфічних потреб осіб, які потребують особливого захисту і допомоги, тобто позитивних дій, які не розглядаються як дискримінація (п. 2 ст. 5).

В Рекомендації МОП від 23 червня 1980 р № 162 «Про літніх трудящих» містяться пропозиції щодо розвитку національної політики та законодавства, спрямовані на забезпечення рівності в спілкуванні (ч. II). Рекомендація не є юридично зобов'язуючим документом, проте вона досить чітко показує орієнтири політики в сфері праці і зайнятості і забезпечення рівних можливостей для представників різних вікових груп. Відповідно до даної Рекомендації, працівники похилого віку нарівні з іншими особами повинні користуватися рівністю можливостей і звернення щодо доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування, до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторах, щодо винагороди за рівну працю і умов праці, заходів соціального забезпечення, можливостей мати житло, доступу до соціальних і медичних служб (п. 5). Поряд з цим, таким особам необхідно забезпечити доступ до органів, уповноважених розглядати скарги про рівність можливостей і ставлення, з метою роз-

слідування для виправлення будь-якої практики, що суперечить національній політиці, яка орієнтована на сприяння рівності можливостей та ставлення для трудящих незалежно від їх віку (п. 8).

Що стосується наднаціональних стандартів в сфері захисту від дискримінації за ознакою віку, то положення, пов'язані із запобіганням і викоріненням дискримінації за ознакою віку, досить детально розроблені в праві Європейського Союзу. Традиційно в ЄС пріоритетна увага приділялася боротьбі з дискримінацією за ознакою статі та громадянства, проте акценти змінилися після ратифікації в 1997 р. Амстердамського договору, який надав інституціональним структурам Співтовариства нові повноваження в сфері боротьби з дискримінацією по ряду підстав, в тому числі і в зв'язку з віком особи. Посилення ролі Європейського Союзу у викоріненні дискримінації за ознакою віку знайшло відображення і в Директиві Європейської Ради 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 р., яка встановлює загальні рамки для рівного ставлення у сфері праці та зайнятості.

Вказівка на дискримінацію за ознакою віку міститься також в Хартії Європейського Союзу про основоположні права, [10] що включила вік до переліку підстав забороненої дискримінації (ч. 1 ст. 21), а також в преамбулі Директиви 2004/58 від 29 квітня 2004 г. «Про право громадян Союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів».

Метою Директиви 2000/78 / ЄС є створення загальних меж для боротьби з дискримінацією за ознакою релігії або переконань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації в сфері праці і зайнятості (ст. 1). Її положення застосовуються до всіх осіб як в публічному, так і приватному секторах щодо умов доступу до працевлаштування, самостійної економічної діяльності та зайнятості; доступу до всіх видів і рівнів професійної орієнтації, професійної підготовки, підвищення кваліфікації або перепідготовки; працевлаштування та умов праці; членства та участі в діяльності будь-яких організацій трудящих або роботодавців або організацій, члени яких здійснюють певну професійну діяльність (п. 1 ст. 3). У ній вводиться заборона на пряму і непряму дискримінацію (п. 2 ст. 2), утиски (п. 2 ст. 2), вказівку здійснювати дискримінацію будь-яких осіб (п. 4 ст. 2), а також на віктимізацію (ст. 11). Директива встановлює також правила щодо захисту прав потерпілих осіб (ст. 9) і розподілу тягаря доказування у справах про дискримінацію (ст. 10).

В даному документі передбачаються і допустимі випадки відступу від принципу заборони дискримінації за ознакою віку.

До таких, зокрема, належать такі заходи, як:

- встановлення в національному законодавстві пенсійного віку;

- здійснення виплат будь-якого роду в рамках державних або приватних до них програм, включаючи програми соціального забезпечення і соціального захисту;

- проходження служби в збройних силах;

- відмінності в зверненні, які в світлі національного права об'єктивно і обґрунтовано виправдані законною метою, включаючи легітимну політику щодо зайнятості, ринку праці і завдань професійної підготовки, за обставини, що засоби досягнення цієї мети адекватні і пропорційні;

- встановлення певного віку для участі в програмах соціального забезпечення або для отримання пільг у зв'язку з виходом на пенсію або непрацездатністю, а також використання в рамках цих програм вікового критерію для обчислення розмірів виплат (п. 14 преамбули; п. 3, 4 ст. 3; п. 1, 2 ст. 6).

Що стосується національного законодавства зарубіжних країн, то у багатьох зарубіжних країнах визнається важливість боротьби з усіма формами дискримінації, однак ступінь розробленості правових механізмів, спрямованих на боротьбу з нею, варіюється досить істотно в різних сферах, стосовно різних соціально вразливих груп.

У конституціях ряду зарубіжних країн закріплюються права представників соціально вразливих груп - дітей та молоді (ст. 54 Конституції Албанії, ч. 1 § 67 Конституції Угорщини, ст. 38 Конституції Словаччини, ст. 56 Конституції Словенії, ст. 11 Конституції Швейцарії, ст. 29 Хартії основних прав і свобод Чехії), а також позитивні зобов'язання держави щодо соціальної підтримки та інтеграції людей похилого віку (ч. 4.1 ст. 45 Конституції Ірландії, ст. 50 Конституції Іспанії, ч. 3 ст. 21 Конституції Греції, ст. 61 Конституції Туреччини).

Разом з тим в рамках регламентації принципів рівноправності та недискримінації вік порівняно рідко виділяється в якості самостійної підстави для дискримінації (ч. 3 ст. 23 Конституції Еквадору, ст. 1 Конституції Мексики, ч. 3 ст. 9 Конституції ПАР, ч. 2 § 6 Конституції Фінляндії, ч. 2 ст. 8 Конституції Швейцарії).

У більшості країн вік підпадає під «інші обставини», незалежно від яких гарантується дотримання принципу рівноправності (ст. 14 Конституції Іспанії, ст. 1 Конституції Нідерландів).

На законодавчому рівні заборона дискримінації за принципом віку може закріплюватися в різних актах. Це можуть бути трудові кодекси (Чилі, Литва, Румунія, Польща), що встановлюють загальну заборону дискримінації або нерівності в зверненні, відступ від якого може бути виправданим тільки вагомими і розумними підставами. Разом з тим, на

думку фахівців, в даний час загальною тенденцією стало прийняття законів, які передбачають позитивні обов'язки щодо попередження дискримінації та сприяння рівності, замість законів, що містять лише заборону дискримінації.

Вік все частіше включають в число підстав забороненої дискримінації в комплексних антидискримінаційних актах (Закон Болгарії 2003 року про захист від дискримінації, Акт ПАР 2000 року про сприяння поширенню рівноправності і запобіганню несправедливої дискримінації, Акт Фінляндії 21/2004 про заборону дискримінації, Закон Греції 3304/2005 про застосування принципу рівності в спілкуванні, незалежно від раси або етнічного походження, релігійних або інших переконань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації).

Антидискримінаційні закони зорієнтовані на захист осіб, які традиційно знаходилися в менш сприятливому положенні. Дія цих законів, як правило, поширюється на сфери праці і зайнятості, освіти і професійної підготовки кадрів, соціального забезпечення, надання послуг. Для сучасних антидискримінаційних законів характерно закріплення не тільки негативних зобов'язань (не здійснювати дискримінацію), але і позитивних зобов'язань (робити певні дії) з метою запобігання рівноправності і викорінення дискримінації. Найбільш повно позитивні зобов'язання регламентуються в південноафриканському Акті про сприяння поширенню рівноправності і запобіганню несправедливої дискримінації. Відповідно до цього закону, держава зобов'язана розробляти програми сприяння розповсюдженню рівноправності, розвивати відповідне законодавство, надавати допомогу і здійснювати підготовку кадрів з питань рівноправності, розвивати внутрішні механізми розгляду скарг у справах про несправедливу дискримінацію. Кожне міністерство, будь-яка юридична особа, яка має договірні зобов'язання з державою або здійснює публічні повноваження, має розробляти плани дій щодо запобігання несправедливої дискримінації (ст. 25, 26). Сприяння поширенню рівноправності розглядається і як обов'язок будь-якої особи (ч. 2 ст. 24).

Для антидискримінаційних законів характерно також створення спеціального органу або органів, що забезпечують реалізацію принципу рівних можливостей та захист осіб, які постраждали від дискримінації. Як правило, дані органи здійснюють моніторинг дотримання антидискримінаційного законодавства, проводять власні розслідування щодо передбачуваних порушень принципу рівноправності, а в разі необхідності можуть звертатися з позовом до суду у справах про дискримінацію.

У разі створення єдиного органу забезпечення рівноправності та недискримінації розглядається як комплексна проблема, а боротьба з конкретними

різновидами дискримінації - етнічної, гендерної, вікової - трактується як складова частина більш широкого руху проти дискримінації. Це дозволяє привертати увагу і до тих аспектів боротьби за рівноправність, які не належать до числа політично пріоритетних. Слід зазначити, що створення універсального органу може полегшити проблему подачі скарг особами, постраждалими від дискримінації, оскільки дуже часто вони є жертвами дискримінації по ряду підстав. Створення єдиного органу дозволяє також розробляти універсальні підходи до реалізації антидискримінаційного законодавства, застосовувати загальні стандарти, забезпечувати однакоvu реалізацію програм позитивних дій в публічному та приватному секторах.

Створення мережі спеціалізованих органів явно краще, якщо в країні діють кілька спеціальних актів, що регламентують забезпечення рівноправності за ознакою статі, етнічного походження або віку, а не універсальний комплексний акт.

Такі органи зможуть приділяти належну увагу особливостям конкретних різновидів дискримінації, виявити специфічні засоби боротьби з їх проявами, встановити стабільні і постійні контакти з неурядовими організаціями, що представляють спеціальні інтереси.

В даний час в зарубіжних країнах скарги, пов'язані з дискримінацією за ознакою віку, розглядають омбудсмени в сфері рівноправності і заборони дискримінації (Норвегія) або по рівності в ставленні (Австрія), Комісії з рівних можливостей (Греція, Нідерланди) або по захисту проти дискримінації (Болгарія), Верховний орган по боротьбі з дискримінацією і за забезпечення рівноправності (Франція) і т.д.

Підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити **висновок**, що викорінення дискримінації за ознакою віку не може бути досягнуто тільки шляхом забезпечення рівного підходу до осіб незалежно від віку. Це потребує зміни пріоритетів політики щодо молоді та представників старших вікових груп, розробки мінімальних стандартів надання послуг або індивідуальних продуктів для різних вікових груп, здійснення моніторингу за наданням послуг, проведення регулярних консультацій з громадськими об'єднаннями, які представляють їхні інтереси. Серйозну увагу необхідно приділити і підвищенню правової грамотності населення, зокрема шляхом підготовки і розповсюдження соціальної реклами, тематичних публікацій і програм в засобах масової інформації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Discrimination in the European Union // *Eurobarometer*. 2007. № 263.
2. Meenan H. Age Discrimination in Europe: A late bloomer or wall-flower? Paper for International Federation on Ageing Conference. Copenhagen, 2006. 31 May. P. 5.
3. Help the Aged. Policy Statement 2007. L., 2007. P. 3.
4. Brettle O. An Unequal union // *Employment Law Journal*. December 2006/January 2007. P. 5
5. Reid M. Age discrimination in employment: issues arising in practice. Paper for Conference «The Race and Framework Employment Directives». Trier, 2004. 2 October.
6. Rapport annuel HALDE 2008, 2009: [http:// www.halde.fr](http://www.halde.fr).
7. Macnicol J. Age discrimination: An historical and contemporary analysis. Cambridge, 2006. P. 6.
8. O'Conneide C. Age discrimination and European Law. Brussels, 2005. P. 30.
9. Ghosheh N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Conditions of Work and Employment Series. № 20. Geneva, 2008. P. 14, 17.
10. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий / под ред. С.Ю. Кашкина. Москва, 2001. С. 97–104.

#### REFERENCES

1. Discrimination in the European Union // *Eurobarometer*. 2007. № 263 [in English]
2. Meenan H. (2006) Age Discrimination in Europe: A late bloomer or wall-flower? Paper for International Federation on Ageing Conference. Copenhagen., 31 May. P. 5 [in English]
3. Help the Aged. Policy Statement 2007. L., 2007. P. 3 [in English]
4. Brettle O. An Unequal union // *Employment Law Journal*. December 2006/January 2007. P. 5 [in English]
5. Reid M. Age discrimination in employment: issues arising in practice. Paper for Conference «The Race and Framework Employment Directives». Trier, 2004. 2 October [in English]
6. Rapport annuel HALDE 2008, 2009: [http:// www.halde.fr](http://www.halde.fr) [in English]
7. Macnicol J. Age discrimination: An historical and contemporary analysis. Cambridge, 2006. P. 6. [in English]

8. O'Conneide C. Age discrimination and European Law. Brussels, 2005. P. 30 [in English]
9. Ghosheh N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Conditions of Work and Employment Series. № 20. Geneva, 2008. P. 14, 17 [in English]
10. Khartiya Evropeyskogo Soyuza ob osnovnykh pravakh: Kommentariy (2001) (Kashkina S.Yu. Ed.) Moskva.. pp. 97–104 [in Russian]

КАЛІМЫКОВА А. С.

кандидат юридических наук, ассистент кафедры международного права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ВОЗРАСТА

В статье рассматриваются международные стандарты противодействия дискриминации по признаку возраста, исследуются процессы формирования международно-правового сотрудничества по защите прав людей в этой сфере, а также анализируются международные акты посвященные этой проблеме.

**Ключевые слова:** борьба с дискриминацией, Совет Европы, Европейский Союз, права человека, принцип равенства.

KALMYKOVA O. S.

PhD, Assistant of the Department of International Law of Yaroslav Mudryi National Law University

### INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS IN THE FIELD OF AGE DISCRIMINATION

**Problem setting.** In today's context, equality and anti-discrimination issues are turning into one of the key areas of human rights protection. The prohibition of age discrimination as well as health, disability and sexual orientation is seen as a second generation of equal rights. As a result, the fight against age discrimination is not yet a priority in the development of international legal and national equality instruments. It is still regarded as a new area of anti-discrimination, although it has received increasing attention lately.

**Analysis of recent research and publications.** Various aspects of the principle of non-discrimination have been the subject of research by many authors, he is devoted to a large number of works, most of them belong to such Ukrainian authors as: MV Buromensky, VG Butkevych, MM Hnatovsky, VN Denisov, V I. Evintov, L. G. Zablotskaya, V. A. Kapustinsky, D. N. Kitsenko, V. V. Mitsik, V. E. Marmazov, P. M. Rabinovich, V. M. Sorokun, A. L. Fedorova, TI Shynkarenko, SV Shevchuk, EV Shishkin, VA Yavir and others. In foreign doctrine fragmentary developments are contained in the works of A. Kh. Abashidze, Yu.A. Antonova, VA Bachinina, M.-F. Belvedere, J. Brown, A. M. Vavilova, T.A. Vasilyeva, M. Godosh, L. M. Goya Danso, T. K. Zhitkova, V. A. Kartashkin, R. Kerr, I. I. Lukashuk, J. Murdoch, A. Perotti, T. M. Petukhova, Y. A. Reshetov, Yu. V. Sapronov, K. Tomashevsky and others.

**Article's main body.** This form of discrimination is less apparent than other forms of discrimination, since the physical and mental capacity of the individual may change over time, and not all age-related differences in treatment may be regarded as prohibited discrimination, particularly in the field of employment.

**Conclusions and prospects for the development.** The eradication of age discrimination cannot be achieved solely by ensuring equal treatment of persons, regardless of age. This requires changing policy priorities for young people and seniors, developing minimum standards of service or individual products for different age groups, monitoring service delivery, and conducting regular consultations with community organizations that represent their interests. Serious attention should also be paid to raising the legal literacy of the population, in particular by preparing and distributing social advertising, thematic publications and programs in the media.

**Keywords:** fight against discrimination, Council of Europe, European Union, human rights, principle of equality.