

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ГРЕНЬ НАТАЛІЯ МИХАЙЛІВНА

УДК: 340.12:316.647.82](043.5)

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ВІКОМ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Спеціальність: 12.00.01 – теорія та історія держави і права;
історія політичних і правових учень

ДИСЕРТАЦІЯ
на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Ідентичність усіх примірників дисертації
ЗАСВІДЧУЮ:

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради Жаровська І.М.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

/Н.М. Грень/


Львів - 2023

АНОТАЦІЯ

Грень Н. М. Дискримінація за віком: правовий аспект – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.01 – Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень – Національний університет «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України, Львів, 2023.

Дисертація присвячена вирішенню науково-прикладної проблеми, що має важливе значення для правової науки та полягає у комплексному теоретико-правовому розумінні дискримінації за віком і формуванні належної правової політики протидії та запобігання віковій дискримінації.

Мотивовано, що термінопоняття «дискримінація» не має усталеного юридичного розуміння, що зумовлено мультинауковістю поняття та повсякчасним оновленням тлумачення та розширенням ознак під впливом глобалізації правової реальності. Констатовано взаємодію понять «справедливість», «рівність» та «недискримінація», їх взаємозалежність. Однак покритиковано підхід, в якому вищезазначені категорії сприймаються як тотожні спираючись на наукові положення та тлумаченням рішень Конституційних судів Польщі, Латвії, Чехії, Верховного суду Німеччини та судових органів Франції.

Автором виокремлено наступні особливості допустимості відхилення від ідеї рівності заради досягнення принципу недискримінації: обґрунтування відхилень від правила рівного ставлення мають бути актуальними; розумна пропорційність відхилення; законність; пропорційність відхилення не має суперечити основоположній ідеї права – забезпеченню справедливості.

Визначено основні характеристики вікової дискримінації: дискримінаційною характеристикою є вік особи; на відміну від інших видів, характеризується тим, що потенційною жертвою може бути будь-яка особа; простежується змінність ознаки дискримінації протягом життя; має ширшу латентність, ніж інші її види та є найбільш соціально толерованою; вік є особливо складним для тлумачення ознаки

як дискримінаційної.

Виокремлено етапи формування дискримінаційної поведінки на індивідуальному рівні: стереотипування; 2) упередження; 3) безпосередньо поведінка. Запропоновано власний понятійно-категоріальний апарат у розширеному розумінні вікової дискримінації, що потрактовано як ситуацію, за котрої особа через свій вік зазнає обмеження у визнанні, реалізації прав, свобод, законних інтересів у будь-якій формі або до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до особи іншого віку в порівнянній ситуації.

Констатовано значну інтенсифікацію проявів вікової дискримінації, що зумовлені різного роду глобалізаційними чинниками, пандемічними та військовими загрозами.

Визначено і згруповано соціальні умови, що сприяють дискримінації за віком: демографічна глобальна криза та непропорційна зміна вікової структури, що зумовлена низькою народжуваністю, невдалою демографічною політикою та розвитком медицини та біології, котрі надають можливість значного збільшення тривалості життя; глобальні зміни у системі державного управління, економічна криза та трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоій сфері; зміна традиційних сімейних відносин або, навпаки, відсутність позитивної політики визнання цінності віку; поширеність дискримінації за іншими ознаками, що обтяжується віковим фактором; пандемічні проблеми; збільшення розриву соціального життя між поколіннями, що зумовлений розвитком інформаційних технологій. Виокремлено напрямки правової політики, котрі потребують активізації в умовах сучасних викликів та кризових явищ.

Доведено, що принципи правової політики недискримінації за віковою ознакою становлять основу правового регулювання, оскільки формують базис для нормативної діяльності держави, правореалізаційної та правозастосовної практики. Ці принципи розмежовано у дві групи: загальні, що встановлені в правовій системі, системі законодавства та державотворчій політиці правової, демократичної держави (зокрема, виокремлено верховенство права, законність, рівність, справедливість); спеціальні (широко розкривають сутність та призначаються саме

для встановлення суспільних відносин без факторів дискримінації за віком). До останніх віднесено: принцип горизонтальності (поступальне впровадження правової політики недискримінації у всіх сферах суспільного життя); принцип індивідуалізації у сфері визначення чинників та засобів захисту від дискримінації, що передбачає зміну ідеології в напрямку відходу від узагальнень до індивідуалізованих оцінок диференційованого вікового ставлення, що може допомогти подолати вікові стереотипи; принцип обов'язку доказування відповідача, який повинен довести, що не було порушення принципу рівного ставлення.

Проведений контент-аналіз практики ЄСПЛ, законодавства Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Фінляндії, Іспанії та Швеції дав можливість виділити три загальні форми винятків у законодавстві держав, коли відбувається посилення на вік як виправдану ознаку: вік як умова для призначення, набуття або обчислення прав; наділення вікових груп певними пільгами та максимальні чи мінімальні межі віку для можливості реалізації певних прав.

Запропоновано алгоритм дій правозастосовувача щодо виявлення прямої дискримінації: ототожнення неоднакового поводження; пошук належного об'єкта порівняння; мотивація віку як ознаки розрізнення; експертиза ситуації; виключення наявності легітимної мети; оцінка пропорційності. Задля усунення довільного трактування правомірної/легітимної мети в обмеженні за віком вважаємо за необхідне внести зміни до ст. 1 ч. 6 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де вказати на необхідність мотивування обмеження законною метою.

Виокремлено обов'язкові елементи непрямой дискримінації за віком: існування нейтрального правила, критерію чи практики; конкретні несприятливі наслідки, які створює для окремої вікової групи чи особи ця нейтральна норма; наслідки нейтральної норми суттєво гірші для конкретної вікової групи/особи, аніж для інших осіб чи груп в аналогічній ситуації.

Позиціонується потреба введення в понятійно-категоріальний апарат термінопоняття «множинна дискримінація за віком» та виокремлено

найпоширеніші види суміщення в множинній дискримінації.

Вікову дискримінацію у сфері праці позиціоновано як дію або бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за ознаками віку. Дискримінація у трудовій сфері має свої особливості у залежності від вікових груп, тому виокремлено: дискримінацію працівників старшої вікової групи (пенсійного та передпенсійного віку); людей в активному трудовому віці; молоді; дітей. Доведено, що дискримінація на ринку праці отримала безпрецедентне поширення та проблема активізувалася у зв'язку з економічними наслідками пандемії та війни. Констатовано, що дискримінація може мати не тільки індивідуальну стигматизацію, а й негативно відображається на всіх соціально-політичних відносинах у суспільстві, негативно впливає на економічну складову держави.

Пряма дискримінація може закладатися у законодавстві, колективних договорах (доведено на прикладі казусів Німеччини, Чехії), рекламі при прийнятті на роботу (продемонстровано на казусах Литви, Німеччини), також наголошено, що саме в трудовій сфері вікові обмеження (навіть вище пенсійного віку в деяких сферах та спеціальностях) часто визнаються легітимною метою. Професійні вимоги як законне посилення на дискримінаційну ситуацію повинні: а) мати вирішальне значення для посади, а не просто бути одним із кількох важливих факторів, б) стосуватися характеру роботи, в) бути пропорційним засобом досягнення законної мети.

Наголошено на колізії визначення віку в ст. 197 Кодексу законів про працю України (від 15 до 28 років) та ст. 1 «Про основні засади молодіжної політики» (від 14 до 35 років). Вважаємо за нагальну потребу акцентувати на узгодженні понять з метою ширшого нормативного захисту працівників 14-річного віку. Мотивовано потребу усунення дискримінацію в Кодексі законів про працю України для групи осіб 28-34 років порівняно з молоддю іншої вікової групи. Широко мотивовано, що деякі додаткові гарантії праці неповнолітніх є наслідками старої адміністративно-командної системи функціонування економіки, що має ознаки непрямой дискримінації, оскільки вони ставлять неповнолітнього в дискримінаційну

ситуацію через утруднення при працевлаштуванні, покладаючи на роботодавця додаткові обтяжуючі зобов'язання.

Системний огляд функціонування міжнародних та національних органів охорони здоров'я (зокрема, США, Нідерландів, Швеції, Франції, Литви, Німеччини, Чехії) дав можливість констатувати: особливістю дискримінації за віком у сфері охорони здоров'я є те, що літні люди більше піддаються проявам дискримінаційних ситуацій, ніж усі інші вікові категорії, оскільки представники цієї групи частіше виступають пацієнтами, перебувають у додатковій зоні ризику та спостерігається економічна невивідність медичних заходів для них, що зумовлює відмову від медичного страхування деяких видів медичних послуг. Нерівне ставлення, спричинене фактичними природними відмінностями між літніми та молодшими людьми, не вважається віковою дискримінацією.

Можливість дитини брати участь у процесі лікування залежить від її віку. Врахування думки неповнолітніх пацієнтів сприяє ширшому захисту їхніх законних інтересів. Вік надання згоди на медичне втручання в національному законодавстві низки проаналізованих держав різниться і становить від 12 років до повноліття, часто залежить від виду медичної послуги. В українському законодавстві встановлення віку добровільної згоди має універсальний характер і чітко залежить від віку особи. Такий нормативний конструкт у сфері охорони здоров'я дітей автором визначаються як дискримінаційний, тому запропоновано внесення доповнення до ч. 2 ст. 39 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», яку слід викласти у такій редакції: «За письмовою заявою пацієнта віком від 16 років лікар з погодженням із керівником закладу охорони здоров'я може відмовити батькам (усиновлювачам), опікунам у праві отримання інформації про стан здоров'я дитини, якщо така відмова не впливатиме на медичні результати».

Запропоновано комплекс заходів протидії дискримінації медичних прав, з метою вдосконалення ЗУ «Основи законодавства України про охорону здоров'я» запропоновано: визначити принципи недискримінації як основний принцип у сфері охорони здоров'я (ст. 4), передбачити вказівку на вік як найпоширеніший вид

дискримінації в медичній сфері (част. 2 статті 24-1); вказати на заборону безпідставне виключення групи пацієнтів літнього віку з науково-дослідного експерименту (ст.45).

Щодо протидії дискримінації неповнолітніх у їх межичних правах: узгодження віку ст. 284 ЦК України щодо інформаційної згоди та ст. 285 ЦК щодо права на достовірну і повну інформацію про стан свого здоров'я; встановлення однакових вікових меж запиту добровільної згоди пацієнта в контексті права на надання згоди і права на відмову від лікування; запропоновано доповнити ч. 2 ст. 8 Закону України «Про лікарські засоби» словами «аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб»; ч. 3 ст. 284 ЦК України слід доповнити абзацом: «До досягнення повноліття особі заборонено ознайомлюватися з результатами генетичного скринінгу, зробленого їй або її близьким родичам, якщо результати можуть містити інформацію про генетичні схильності до хвороб дитини».

Згруповано сфери соціальної активності та комунікації, де найбільше проявляється вікова дискримінація: сфера громадської мобільності; інформаційна; фінансова та страхова; юридична сфера та сфера рекламної діяльності. Контент-аналіз законодавства низки країн вказує на три моделі забезпечення протидії віковій дискримінації у соціально-комунікативній сфері: наявність чіткого спеціального законодавства; антидискримінаційні закони в окремій галузі (Кіпр, Естонія, Італія, Мальта, Португалія); відсутність захисту поза ринком праці (Греція та Польща). Пандемічна криза активізувала порушення права пересування та можливості комунікації і здійснення соціально активної поведінки, спричинила соціальну дистанцію, що створює потенціал для соціальної ізоляції, може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я у похилому віці. Доведено, що вікова дискримінаційна практика поширена у сфері страхування. Запропоновано внесення норми, яка би стосувалася необхідності дотримання страховиками принципу недискримінації за віковою ознакою, зокрема скасування тарифу відповідно до якого накопичувальна програма залежать від віку страхувальника, додати нормативну вимогу до постачальників фінансових і страхових послуг щодо демонстрації тесту на розумність виключення та впровадження додаткового виду

страхування – страхування по догляду.

Запропоновано комплекс заходів протидії віковій дискримінації.

Правова політика недискримінації проявляється через комплекс національного гарантування превентивних та убезпечувальних механізмів гарантування рівності прав та свобод громадян. Гарантії запобігання та протидії вікової дискримінації детерміновано як специфічний комплекс умов, засобів, методів та принципів забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини і громадянина в контексті недопущення порушення рівності за віковою ознакою та протидії порушення вікової дискримінації.

Виокремлено чотири групи гарантій протидії віковій дискримінації: політичні (наявність ефективної публічної влади - напрям демократизації всієї політичної системи; верховенство права; діюче правове регулювання віку, участь громадськості у здійсненні публічної влади; законність); ідеологічні (високий рівень правової культури, толерантність, правова обізнаність); соціальні; юридичні (нормативні, інституційні).

Виокремлено риси гарантій недискримінації за віковою ознакою в сучасній правовій реальності: слугують комплексом умов, засобів, методів та принципів, що забезпечують конституційні права людини та право на їх реалізацію за принципом рівності та недискримінації за віком; передбачають поєднання громадської та державної природи гарантій; уніфікованість та нормативність гарантій, що передбачає можливість застосування юридичної відповідальності та державного примусу в разі порушення дискримінаційних правил поведінки за ознакою віку; системність, постійність та повнота гарантування.

Компаративний аналіз національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації за віком продемонстрував, що у межах регламентації вік порівняно рідко виділяється в якості самостійної підстави для дискримінації на конституційному рівні. Аналіз кагорти моніторингових звітів, доповідей та аналіз зарубіжного законодавства за критерієм особливостей правового регулювання дозволив виокремити три групи: держави, система законодавства яких чітко та широко забезпечує протидію віковій дискримінації, доволі часто існування

комплексних антидискримінаційних законодавчих актів (Австрія, Бельгія); держави, які частково регулюють питання дискримінації за віковою ознакою на конституційному рівні, але вік як ознака дискримінації в таких державах не виокремлений як основний критерій і відноситься до категорії «інші ознаки», тут відсутнє комплексне спеціалізоване вікове законодавство (Кіпр, Естонія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція); держави, що на конституційному рівні практично не врегульовують питання дискримінації за віком (Італія, Мальта, Португалія, Польща).

Для вдосконалення нормативних правових гарантій запропоновано: внести зміни до Конституції України, де вік вказати не факультативною через поняття «та інше», а нормативно визначеною ознакою дискримінації; удосконалити процедуру експертизи нормативно-правових актів на предмет недопущення дискримінації; внести доповнення до законодавчої бази щодо загальної сфери дискримінації, зокрема в контексті гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу; удосконалити інститут відповідальності за дискримінаційні дії, у тому числі за віковою ознакою.

Доведено, що інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком складаються з судових та позасудових. Форми існування квазісудових органів у країнах Європейського Союзу за особливостями побудови та функціонування можна виокремлено чотири модельні групи: функціонує окремий інститут спеціального Уповноваженого з питань захисту рівності/протидії дискримінації (Сербія, Албанія); колегіальний державний орган із питань дискримінації та рівності (Німеччина, Болгарія); поєднання попередніх моделей, що включає як спеціального уповноваженого, так і органи влади спеціального призначення (Фінляндія, Австрія); створення органів протидії дискримінації в окремій сфері (США).

Аналіз практики діяльності Омбудсмена України дає можливість наголосити загалом на суттєвих недоліках правової реалізації політики в сфері дискримінації. Констатовано відсутність уваги Уповноваженого до цього виду дискримінації,

незастосованість інституту експертного висновку в дискримінаційних справах у судових інстанціях. Доведено потребу створення інституту Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації, розроблено основні завдання Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації, які запропоновано впровадити у законодавство.

У результаті аналізу суттєвої кількості рішень ЄСПЛ підсумовано, що Суд доволі рідко визнає вік ознакою дискримінації. Сучасна практика Суду демонструє трансформацію підходів, останній визнає, що порушення статті 14 Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод може виникнути внаслідок фактичної дискримінації, окрім нормативної, та що загальна політика чи заходи, які мають непропорційно шкідливий вплив на конкретну групу, можуть вважатися дискримінаційними, незважаючи на те, що вони спеціально не спрямовані на цю групу. Ключовим аспектом рішень ЄСПЛ є те, що на сучасному етапі розвитку судових гарантій дискримінацію визнано як самостійну юридичну категорію, яка не потребує застосування додаткової норми матеріальної частини Конвенції.

Аналіз судової практики низки держав доводить, що переважна більшість із справ вирішується в порядку медіаційних, зазвичай передсудових процедур. Домінуюча категорія справ вікової дискримінації стосується порушення права на працю. В певних випадках судові рішення вмотивовують, що правова політика вирішення глобальної проблеми загальнодержавного значення може домінувати перед політикою недискримінації за віком. Судова практика України є дуже незначною в сфері дискримінації загалом і практично відсутньою у сфері вікової дискримінації.

Ключові слова: дискримінація, ознаки дискримінації, вікова дискримінація, множинна дискримінації за віком, пряма дискримінація, непряма дискримінація, протидія дискримінації, запобігання дискримінації, гарантії протидії віковій дискримінації, діти, особи літнього віку.

ANNOTATION

Hren N. M. Age discrimination: legal aspect - Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for a Doctor Degree in Legal Sciences, specialty 12.00.01 - Theory and History of State and Law; History of Political and Legal Doctrines - Lviv Polytechnic National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2023.

The dissertation is devoted to solving a scientific and applied problem of great importance for legal science, which is a comprehensive theoretical and legal understanding of age discrimination and the formation of an appropriate legal policy to combat and prevent age discrimination.

The author argues that the term "discrimination" does not have a well-established legal understanding, which is due to the multidisciplinary nature of the concept and the constant updating of its interpretation and expansion of its features under the influence of globalization of legal reality. The author notes the interaction of the concepts of "justice", "equality" and "non-discrimination" and their interdependence. However, the author criticizes the approach in which the above-mentioned categories are perceived as identical based on scientific provisions and interpretations of decisions of the Constitutional Courts of Poland, Latvia, the Czech Republic, the Supreme Court of Germany and the judicial authorities of France.

The author identifies the following features of the admissibility of deviations from the idea of equality in order to achieve the principle of non-discrimination: the justification for deviations from the rule of equal treatment must be relevant; reasonable proportionality of deviation; legality; the proportionality of deviation must not contradict the fundamental idea of law - ensuring justice.

The author defines the main characteristics of age discrimination: the discriminatory characteristic is a person's age; unlike other types, it is characterized by the fact that any person can be a potential victim; the variability of the discrimination feature can be traced throughout life; it has a wider latency than other types of discrimination and is the most socially tolerated; age is particularly difficult to interpret as discriminatory.

The stages of formation of discriminatory behavior at the individual level are distinguished: 1) stereotyping; 2) prejudice; 3) behavior itself. The author proposes her own conceptual and categorical apparatus in the expanded understanding of age discrimination, which is interpreted as a situation in which a person, because of his or her age, is restricted in the recognition, exercise of rights, freedoms, legitimate interests in any form or is treated less favorably than a person of another age would be treated in a comparable situation.

The author notes a significant intensification of age discrimination due to various globalization factors, pandemic and military threats.

The author identifies and groups the social conditions that contribute to age discrimination: the global demographic crisis and disproportionate changes in the age structure caused by low birth rates, unsuccessful demographic policy and the development of medicine and biology, which provide an opportunity to significantly increase life expectancy; global changes in the system of public administration, the economic crisis and the transformation of the employment institution as part of global changes in the social and labor sphere; changes in traditional family relations or, conversely, the lack of positive policy of recognizing the value of age; the prevalence of discrimination on other grounds, which is aggravated by the age factor; pandemic problems; and the widening gap in social life between generations caused by the development of information technology. The author identifies the areas of legal policy which require intensification in the context of modern challenges and crisis phenomena.

The author proves that the principles of legal policy of non-discrimination on the basis of age constitute on the basis of legal regulation, since they form the basis for the state's regulatory activities, law enforcement and law application practice. These principles are divided into two groups: general principles established in the legal system, the system of legislation and the state policy of a legal, democratic state (in particular, the rule of law, legality, equality, justice are distinguished); special principles (broadly revealing the essence and intended specifically for the establishment of social relations without age discrimination factors). The latter include: the principle of horizontality (progressive implementation of the legal policy of non-discrimination in all spheres of

public life); the principle of individualization in the field of determining factors and means of protection against discrimination, which involves a change in ideology away from generalizations and towards individualized assessments of differentiated age treatment, which can help overcome age stereotypes; the principle of the burden of proof for the defendant, who must prove that there was no violation of the principle of equal treatment.

The conducted content analysis of the ECHR case law and the legislation of Austria, Belgium, the Czech Republic, Estonia, Finland, Spain, Sweden and the United Kingdom made it possible to identify three general forms of exceptions in the legislation of states where age is referred to as a justified ground: age as a condition for the appointment, acquisition or calculation of rights; granting certain benefits to age groups; and maximum or minimum age limits for the exercise of certain rights.

The author proposes an algorithm for law enforcement officers to identify direct discrimination: identification of unequal treatment; search for a proper object of comparison; motivation of age as a distinguishing feature; examination of the situation; exclusion of a legitimate purpose; and assessment of proportionality. In order to eliminate arbitrary interpretation of the lawful/legitimate purpose of age restrictions, we consider it necessary to amend Article 1, Part 6 of the Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine", where it is necessary to specify the need to motivate the restriction by a legitimate purpose.

The author identifies the mandatory elements of indirect age discrimination: the existence of a neutral rule, criterion or practice; specific adverse consequences that this neutral norm creates for a particular age group or person; the consequences of the neutral norm are significantly worse for a particular age group/person than for other persons or groups in a similar situation.

The author highlights the need to introduce the term "multiple age discrimination" into the conceptual and categorical apparatus and identifies the most common types of combination in multiple discrimination.

Age discrimination in the labor sphere is defined as an action or inaction that expresses any direct or indirect distinction, exclusion or privilege based on age. Discrimination in the labor sphere has its own peculiarities depending on age groups, and

therefore the author distinguishes between: discrimination against older workers (retirement and pre-retirement age); people in active working age; young people; and children. It is proved that discrimination in the labor market has become unprecedented and the problem has intensified due to the economic consequences of the pandemic and war. It is stated that discrimination can have not only individual stigmatization, but also has a negative impact on all socio-political relations in society, and negatively affects the economic component of the state.

Direct discrimination can be laid down in legislation, collective agreements (proven by the examples of the cases of Germany and the Czech Republic), recruitment advertising (demonstrated by the cases of Lithuania and Germany), and it is also noted that it is in the labor sphere that age restrictions (even above the retirement age in some areas and specialties) are often recognized as a legitimate ground. Occupational requirements as a legitimate reference to a discriminatory situation must: a) be crucial for the position, not just one of several important factors, b) relate to the nature of the work, and c) be a proportionate means of achieving a legitimate aim.

The author emphasizes the conflict between the definition of age in Article 197 of the Labor Code (15 to 28 years) and Article 1 of the Law "On the Basic Principles of Youth Policy" (14 to 35 years). We believe that there is an urgent need to emphasize the harmonization of concepts in order to provide broader regulatory protection for employees of 14 years of age. The need to eliminate discrimination in the Labor Code for the group of people aged 28-34 compared to young people of other age groups is motivated. It is widely argued that some additional labor guarantees for minors are the consequences of the old administrative-command system of economic functioning, which has signs of indirect discrimination, since they put minors in a discriminatory situation due to difficulties in finding employment, imposing additional burdensome obligations on the employer.

A systematic review of the functioning of international and national health care authorities (in particular, the United States, the Netherlands, Sweden, France, Lithuania, Germany, and the Czech Republic) made it possible to state: a feature of age discrimination in health care is that older people are more exposed to discriminatory

situations than all other age categories, as representatives of this group are more likely to be patients, are in an additional risk zone, and are economically unprofitable for medical measures, which leads to the refusal of medical insurance for some types of medical services. Unequal treatment caused by actual natural differences between older and younger people is not considered age discrimination.

A child's ability to participate in the treatment process depends on his or her age. Taking into account the opinion of minor patients contributes to a broader protection of their legitimate interests. The age of consent for medical intervention in the national legislation of a number of the analyzed countries varies and ranges from 12 years to the age of majority, often depending on the type of medical service. In Ukrainian legislation, the age of voluntary consent is universal and clearly depends on the age of the person. The author defines such a normative construct in the field of children's health care as discriminatory, and therefore proposes to amend Part 2 of Article 39 of the Law of Ukraine "Fundamentals of the Legislation of Ukraine on Health Care" to read as follows: "At the written request of a patient aged 16 years or older, a physician, in agreement with the head of a health care institution, may deny parents (adoptive parents), guardians the right to receive information about the child's health status, if such a refusal does not affect medical results."

The author proposes a set of measures to combat discrimination in the medical field, with the aim of improving the Law of Ukraine "Fundamentals of Legislation of Ukraine on Health Care": to define the principles of non-discrimination as the basic principle in the field of health care (Article 4), to provide for the indication of age as the most common type of discrimination in the medical field (Part 2 of Article 24-1); to prohibit the unjustified exclusion of a group of elderly patients from a research experiment (Article 45).

Regarding combating discrimination against minors in the medical sphere: harmonization of the age of Article 284 of the Civil Code of Ukraine on informed consent and Article 285 of the Civil Code on the right to accurate and complete information about one's health; establishing the same age limits for requesting voluntary consent of a patient in the context of the right to consent and the right to refuse treatment; it is proposed to

supplement part 2 of Art. 8 of the Law of Ukraine "On Medicines" with the words "analysis of the child's reaction to the medicinal product"; Part 3 of Art. 284 of the Civil Code of Ukraine should be supplemented with a paragraph: "After reaching the age of majority, a person has the right to familiarize himself/herself with the results of genetic screening performed on him/her or his/her close relatives, if the results may contain information relevant to the health of this person."

The article groups the areas of social activity and communication where age discrimination is most evident: public mobility; information; financial and insurance; legal and advertising. The content analysis of the legislation of a number of countries indicates three models of combating age discrimination in the social and communication sphere: the lack of clear special legislation; anti-discrimination laws in a particular area (Cyprus, Estonia, Italy, Malta, Portugal); lack of protection outside the labor market (Greece and Poland). The pandemic crisis has intensified violations of the right to movement and the ability to communicate and engage in socially active behavior, caused social distance, which creates the potential for social isolation and can negatively affect mental and physical health in old age. It is proved that age discriminatory practices are widespread in the insurance sector. The author proposes to introduce a rule that would require insurers to comply with the principle of non-discrimination on the basis of age, in particular, to abolish the tariff according to which the savings program depends on the age of the insured, to add a regulatory requirement for financial and insurance service providers to demonstrate the test for the reasonableness of the exclusion, and to introduce an additional type of insurance - care insurance.

A set of measures to combat age discrimination is proposed.

The legal policy of non-discrimination is manifested through a set of national guarantees of preventive and protective mechanisms to ensure equality of rights and freedoms of citizens. The guarantees of the principle of age non-discrimination are defined as a specific set of conditions, means, methods and principles for ensuring, implementing, protecting and defending human and civil rights in the context of preventing violations of equality on the basis of age and counteracting age discrimination.

The author distinguishes four groups of guarantees for combating age discrimination: political (the presence of effective public authorities - the direction of democratization of the entire political system; the rule of law; effective legal regulation of age, public participation in the exercise of public authority; legality); ideological (high level of legal culture, tolerance, legal awareness); social; legal (normative, institutional).

The author highlights the features of guarantees of non-discrimination on the basis of age in the modern legal reality: they serve as a set of conditions, means, methods and principles which ensure constitutional human rights and the right to their realization on the principle of equality and non-discrimination on the basis of age; provide for a combination of public and state guarantees; unification and normativity of guarantees, which provides for the possibility of legal liability and state coercion in case of violation of discriminatory rules of conduct on the basis of age; systematicity, permanence and completeness of the guarantee.

A comparative analysis of national legislation in the field of preventing and combating discrimination on the basis of age has shown that age is relatively rarely singled out as an independent ground for discrimination at the constitutional level. The analysis of the cohort of monitoring reports and reviews and the analysis of foreign legislation by the criterion of peculiarities of legal regulation allowed to identify three groups: states whose legal system clearly and widely provides for combating age discrimination, quite often there are comprehensive anti-discrimination legislative acts (Austria, Belgium); states that partially regulate the issue of discrimination on the basis of age at the constitutional level, but age as a ground of discrimination in such states is not singled out as the main criterion and refers to the category of "other signs", there is no comprehensive specialized age legislation (Cyprus, Estonia, Croatia, the Czech Republic, Finland, Germany, Hungary, Ireland, Luxembourg, Romania, Slovakia, Slovenia and Sweden); states that practically do not regulate the issue of age discrimination at the constitutional level (Italy, Malta, Portugal, Poland).

In order to improve the normative legal guarantees, it is proposed to: amend the Constitution of Ukraine to make age a legally defined ground of discrimination rather than an optional one through the concept of "other"; improve the procedure for examining legal

acts for non-discrimination; amend the legislative framework on the general scope of discrimination, in particular in the context of harmonization of legislation on preventing and combating discrimination with the law of the European Union; improve the institution of liability for discriminatory actions, including based on age.

The author proves that institutional guarantees for preventing and combating age discrimination consist of judicial and extrajudicial guarantees. The forms of existence of quasi-judicial bodies in the European Union countries can be divided into four model groups according to the peculiarities of their structure and functioning: a separate institution of a special Commissioner for Equality Protection/Anti-Discrimination (Serbia, Albania); a collegial State body for discrimination and equality issues (Germany, Bulgaria); a combination of the previous models, which includes both a special Commissioner and special-purpose authorities (Finland, Austria); creation of anti-discrimination bodies in separate area (USA).

The analysis of the practice of the Ombudsman of Ukraine makes it possible to emphasize the overall significant shortcomings of the legal implementation of the policy in the field of discrimination. The author notes that the Ombudsman does not pay attention to this type of discrimination, and that the institution of expert opinion is not used in discrimination cases in courts. The author proves the need to create the institution of the Government Commissioner for Age Discrimination Cases, and develops the main tasks of the Government Commissioner for Age Discrimination, which are proposed to be implemented in legislation.

The analysis of a significant number of ECHR judgments has shown that the Court rarely recognizes age as a ground for discrimination. The Court's current case law demonstrates a transformation of approaches, with the latter recognizing that a violation of Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms may arise from actual discrimination, in addition to normative discrimination, and that general policies or measures that have a disproportionately harmful impact on a particular group may be considered discriminatory, despite the fact that they are not specifically targeted at that group. The key aspect of the ECHR decisions is that at the current stage of development of judicial guarantees, discrimination is recognized as an

independent legal category that does not require the application of an additional provision of the substantive part of the Convention.

An analysis of the case law of a number of countries shows that the vast majority of cases are resolved through mediation, usually pre-trial procedures. The dominant category of age discrimination cases relates to the field of labor. In certain cases, court decisions have reasoned that the legal policy of addressing a global problem of national importance may prevail over the policy of non-discrimination on the basis of age. Ukraine's case law is very limited in the area of discrimination in general and virtually nonexistent in the area of age discrimination.

Key words: discrimination, signs of discrimination, age discrimination, multiple age discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, combating discrimination, prevention of discrimination, guarantees of combating age discrimination, children, elderly persons.

Список публікацій здобувача за темою дисертації

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1.1. Монографії

1. Грень Н.М., 2022а. *Дискримінація за віком: правовий аспект : монографія*. Львів : СПОЛОМ, 596 с.

1.2. Публікації у наукових фахових виданнях України

2. Грень Н.М., 2020а. Міжнародні інституційні органи попередження та протидії дискримінації осіб літнього віку. *Право і суспільство*, 6(2-1), с. 16-19.

3. Грень Н.М., 2020б. Актуалізація проблеми дискримінації за віком: наслідки пандемії COVID-19. *Наше право*, 4, с.5-9.

4. Грень Н.М., 2020в. Різновекторність засобів подолання проблем дискримінації за віком *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 4 (2), с. 9-13.

5. Грень Н.М., 2021а. Дискримінація за віком (на прикладі казусів Європейського Союзу) *Європейські перспективи*, 1, с. 5-9.

6. Грень Н.М., 2021б. Принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою. *Журнал східноєвропейського права*, 86, с. 17-21.
7. Грень Н.М., 2021в. Конституційні принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою. *Наше право*, 1, с. 46-50.
8. Грень Н.М., 2021г. Порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання дискримінації за віком (на прикладів держав ЄС). *Держава і регіони. Серія: ПРАВО*. 1 (71), с.8-11.
9. Грень Н.М., 2021д. Вік як ознака дискримінації: на прикладі Європейського суду з прав людини. *Журнал східноєвропейського права*, 84, с. 5-9.
10. Грень Н.М., 2021е. Світова правова політика щодо старіння населення: глобальні виклики в контексті Цілей сталого розвитку. *Право UA*, 1, с.20-24.
11. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021а. Глобальні виклики у сфері вікової дискримінації *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Юридичні науки"*, 2(30-8), с. 51-54. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, групування факторів, що прямо впливають на сучасну політику держави у сфері дискримінації, формулювання висновків).
12. Грень Н.М., 2021є. Тлумачення терміну «дискримінація» в сучасній юридичній науці *Журнал східноєвропейського права*, 87, с. 46-50.
13. Грень Н.М., 2021ж. Гарантування правової політики недискримінації. *Juris Europensis Scientia*, 2, с. 17-20.
14. Грень Н.М., 2021з. Уповноважений з питань захисту від дискримінації: конституційний аналіз в контексті гарантування вікової рівності. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 1, с. 114-117.
15. Грень Н.М., 2021и. Молодіжні рухи проти дискримінації за віком. *Юридичний науковий електронний журнал*, 4, с. 39-41.
16. Грень Н.М., 2021і. Порухення конституційного права на працю як прояв дискримінації віком. *Юридичний вісник*, 2, с. 92-97.
17. Грень Н.М., 2021ї. Розрізнення між поколіннями як підґрунтя дискримінації за віковою ознакою. *Європейські перспективи*, 2, с.10-14.

18. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021б. Генезис правової політики недискримінації. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник. Повітряне і космічне право»*, 4 (61), с. 47-53 (Особистий внесок: оброблення та опис результатів проведеного дослідження, групування історико-правових етапів розвитку видів дискримінації).
19. Грень Н.М., 2022б. Принцип недискримінації в європейських судових інституціях. *Європейське право*, 3, с. 27-32.
20. Грень Н. М., 2022в. Вікова дискримінація поза трудовою сферою. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: “Юридичні науки”, 4 (36), с. 46-50.
21. Грень Н.М., 2022г. Юридико-соціологічна характеристика дискримінації як форми соціальної девіації. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: “Юридичні науки”, 3 (35), с. 48-53.

1.3. Статті у виданнях, що включені до наукометричних баз даних Scopus / Web of Science

22. Blikhar V. S., Hren N. M., 2021. Age discrimination as a threat to the anthropological absolute of human being (using the pandemic crisis as an example). *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 20, p. 28–38. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів проведеного дослідження).
23. Gren N., Hutsuliak O., Shai R., 2022. Models of quasi-judicial bodies providing protection against discrimination. *Pakistan Journal of Criminology*, 14 (2), p. 109-117. (Особистий внесок: класифікація позасудових органів протидії дискримінації, аналіз іноземного досвіду, формулювання висновків).
24. Gren N., Hutsuliak O., Dostdar R., Peresh I., Roshkanyuk V., 2022. Social and legal problems of discrimination by age in the medical field. *Cuestiones Políticas*. 40(74), p. 704-721. (Особистий внесок: формулювання методології, аналіз рівня дискримінації за віком серед медичних працівників та пацієнтів старшої вікової групи).

25. Hren N., Kelman M., Pyvovar M., Koval A., Melnyk Y., 2022. Human rights and current discriminatory manifestations (on the example of age discrimination in the social and communicative sphere). *The Age of Human Rights Journal*. 19, p. 71-91. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, визначення напрямків дискримінації за віком у соціальній та комунікативній сфері, формулювання висновків).

2. Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

26. Грень Н.М., 2020г. Дискусійна практика США у сфері інституційних гарантій протидії дискримінації за віком. *Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 грудня 2020 р.)*. с. 20-22.

27. Gren N., 2020 The Age Discrimination in Employment Act (USA) *Научные исследования: парадигма инновационного развития: сборник тезисов научных трудов V Международной научной конференции (Прага, Чехия, 28 декабря 2020 года)*, с. 124-125.

28. Грень Н.М., 2021й. Європейські стандарти у сфері дискримінації за віком *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 січня 2021 року)*, с. 5-7.

29. Грень Н.М., 2021к. Передумови подолання дискримінації за віком *Science and civilization – 2021: materials of the XVII International scientific and practical Conference (Sheffield, 30 January-07 February 2021)*, с. 52-54.

30. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021в. Аспекти дискримінації осіб старшої вікової групи. *Національний та міжнародний механізми захисту прав людини: постмодерні тенденції розвитку, виклики та шляхи модернізації: збірник матеріалів тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. 0000К0иїв, 26 лютого 2021 р.)*, с.26-31 (Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, юридичне тлумачення старшої вікової групи, формулювання висновків).

31. Грень Н., 2021л. Судова практика іноземних держав у сфері дискримінації за віком. *Незалежність України: права людини та національна безпека: збірник матеріалів Першої міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 21 травня 2021 р.)*, с. 228-230.
32. Грень Н.М., 2021м. Множинна дискримінація: до постановки проблеми *Правова наука і державотворення в Україні у світлі сучасних глобалізаційних викликів: історія, теорія, практика (до 25-ї річниці Конституції України): матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Маріуполь – м. Кривий Ріг, 11 червня 2021 р.)*, с. 139-141.
33. Грень Н.М., 2021н. Історія розвитку правових механізмів протидії дискримінації. *Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 22 червня 2021 р.)*, с. 237-241.
34. Gren N.M., 2021 Manifestations of discriminatory status of migrant children *Nauka: teoria i praktyka – 2021: materialy XVII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemysł, 07 - 15 sierpnia 2021 r.)*, с.58-59.
35. Gren N., 2021a. Discrimen: Нис sunt dracones. *Новини на научния прогрес – 2021: материали за XVII международна научна практична конференция (София, 17 - 25 август 2021)*, с. 70-72
36. Грень Н.М., 2021о. Удосконалення правового регулювання дискримінації за віком відповідно до європейських стандартів. *Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (присвяченої 30-тій річниці з дня проголошення незалежності України) (м. Ужгород, 23 серпня 2021 р.)*, с. 64-67
37. Грень Н.М., 2021п. Дискримінація як негативне соціальне явище *Роль періодичних юридичних видань у формуванні правової держави: зарубіжний досвід та Україна: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 21 жовтня 2021 р.)*, с. 55-58.
38. Грень Н., 2021р. Конституційний принцип рівності та недискримінації: аспекти співвідношення *Правові засади європейської та євроатлантичної*

інтеграції України: досягнення та перспективи: збірник матеріалів учасників П'ятої міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19 листопада 2021 р.), с. 70-71

39. Грень Н.М., 2021с. Затребувані конституційні зміни щодо дискримінації за віком *Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах ближнього зарубіжжя: матеріали XI міжнародної науково-практичної Інтернет конференції (м. Львів, 28 грудня 2021 р.), с. 68-69*

40. Грень Н., 2022д. Досвід Албанії у боротьбі з віковою дискримінацією: уроки для України *Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави: збірник тез XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 8 червня 2022 року), с.10-11.*

41. Грень Н.М., 2022е. Методологічні аспекти дискримінації за віком *Право і суспільство в реаліях карантинного періоду: всеукраїнська науково-практична конференція (м. Київ, 24 лютого 2022 р.), с. 18-19*

42. Грень Н.М., 2022є. Недискримінаційна вікова політика як запорука реалізації європейських правових стандартів *Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (м. Львів, 11 листопада 2022 року), с. 39-41*

43. Грень Н.М., 2022ж. Позитивний європейський досвід політики у сфері протидії віковій дискримінації *Осінні юридичні читання – 2022. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки. Випуск XXXII: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Осінні юридичні читання – 2022» (м. Вінниця, 24 листопада 2022 р.), с. 125-127*

44. Грень Н.М., 2022з. Дискримінація за віком в умовах війни. *Права людини в період збройних конфліктів: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, присвяченої 25-річчю Національному університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року), с. 55-57.*

45. Грень Н.М., 2022и. Європейські еталони інтеграційної політики у сфері правового регулювання вікової дискримінації. *Правові засади європейської та*

євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: збірник матеріалів учасників Шостої міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 25 листопада 2022 року), с. 85–87.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	28
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ НАУКОЗНАВЧІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ	41
1.1 Методологія дослідження та огляд джерельної бази у сфері дискримінації за віком.....	41
1.2 Тлумачення терміна «дискримінація» в сучасній юридичній науці.....	68
1.3 Вік як юридична категорія.....	88
Висновки до розділу 1.....	111
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ	118
2.1 Вікова дискримінація: правова характеристика.....	118
2.2 Соціальні передумови дискримінації за віком у глобалізаційному суспільстві в умовах пандемічних та військових загроз.....	138
Висновки до розділу 2.....	171
РОЗДІЛ 3. ПРИНЦИПИ ПРАВОВОЇ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ОЗНАЧЕННЯ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ	176
3.1 Осмислення загальних та спеціальних принципів правової політики у сфері недискримінації за ознакою віку.....	176
3.2 Юридичне розуміння та комплексна дескрипція форм дискримінації за віком.....	183
3.3 Множинна дискримінація: комбінована проблема вікової дискримінації.....	205
Висновки до розділу 3.....	226
РОЗДІЛ 4. ПРОЯВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ У ОКРЕМИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН	231
4.1 Дискримінація за віком, що порушує право на працю та заходи її протидії	231

4.2 Вікова дискримінація при визначенні та реалізації медичних прав людини.....	262
4.3 Вікова дискримінація у соціально-комунікативній сфері.....	290
Висновки до розділу 4.....	313
РОЗДІЛ 5. ГАРАНТІЇ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ.....	321
5.1 Система міжнародно-правових та регіональних гарантій недискримінації людини за віковою ознакою.....	321
5.2 Компаративний аналіз національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації за віком.....	350
5.3 Інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком....	369
Висновки до розділу 5.....	400
ВИСНОВОК.....	406
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	421
ДОДАТКИ.....	513

ВСТУП

Актуальність теми. Глобальною проблемою сучасного суспільства є дискримінація, яка зазіхає на індивідуальність, демократизм, гуманізм, рівність та інші ціннісні категорії, вироблені людством роками. Стигматизація, ущемлення, приниження, надання переваги іншим – це все прояви дискримінації. Недискримінація та рівність, як основні поняття духовної культури людства, виступають абсолютним розвитком антропологічної сутності особистості. Тоді як дискримінація вражає саму сутність людини через її зовнішнє несприйняття, порушує внутрішні імперативи та знищує індивідуалізацію. У широкому розумінні дискримінація – явище несумісне з уявою про гідність, яка властива кожному члену людської спільноти, котрий володіє рівними і невід’ємними правами. Однак суспільні стереотипи доволі часто порушують індивідуальну цінність особи лишень на підставі того, що вона належить до «іншої групи».

Дискримінація за віковим критерієм є особливо актуальною проблемою сьогодення. Дискримінація людей за віком містять розмаїття форм і дій, які призводять до відмінностей і переваг стосовно людей, у тому числі за критерієм віку. Поряд з цим правове регулювання цієї проблеми та належна правозастосовна і судова практика майже відсутні.

Вікова дискримінація має деструктивні прояви як для держави, так і для суспільства та індивідуума, оскільки первинна шкода завдається дискримінованій групі, а згодом непрямі, глибинні наслідки настають для суспільства загалом. Держава, в якій із терпимістю ставляться до дискримінації, формує суспільство, де люди позбавлені можливості вільно та повною мірою розкрити свій потенціал, захистити права та законні інтереси. Сьогодні в Україні, на жаль, мають місце прояви дискримінації всіх вікових груп в різноманітних суспільних відносинах. Дискримінація за віком є найпоширенішою формою насильства та порушення прав людини, вона зачіпає мільйони людей щодня, і її дуже важко розпізнати.

Вік є невід’ємною характеристикою людини, що впливає на її правовий статус та соціальне становище. Саме вік є домінуючою ознакою дискримінації.

Це зумовлено двома обставинами: по-перше, ця ознака притаманна всім людям, на відміну від інших ознак дискримінації, як-от стать, раса, національність тощо; по-друге, вік має змінну характеристику, тобто протягом життя людина завжди потраплятиме в якусь вікову групу, що буде дискримінаційною ознакою. Ніхто не застрахований від потрапляння у ситуацію, де є дискримінація. Проте зазвичай у цю групу найчастіше потрапляють діти та люди літнього віку як соціально незахищені особи. Правові проблеми подолання дискримінації за віковою ознакою у сучасний період постають досить радикально, згодом проблема буде тільки загострюватися, тому що демографічна криза зростатиме і її наслідки мають непередбачуваний, біфуркаційний характер. Пандемічні загрози та військовий конфлікт значно посилили реальну проблему вікової дискримінації.

Загальні проблеми дискримінації та її правового тлумачення розглядали науковці національної школи права, зокрема В. П. Горбатенко, К. М. Вітман, В. Б. Ковальчук, А. А. Коваленко, І. О. Кресіна, З. П. Равлінко, Л. І. Лойко, Т. В. Михайліна, Н. В. Сербин, І. В. Янковець та інші. Аналіз зовнішніх впливів соціального середовища, глобалізації та забезпечення принципів рівності та верховенства права у системі прав людини знаходимо у працях таких провідних учених, як В. П. Базова, Я. С. Богів, Ю. М. Бисага, О. В. Гришук, С. М. Задорожна, І. І. Забокрицький, І. М. Жаровська, Н. В. Оніщенко, М. В. Осядла, Н. А. Сердюк, С. С. Сливка, С. П. Погребняк, А. С. Романова, Т. В. Чехович та інші.

Окремих питань дискримінації дітей у різних сферах суспільних відносин торкалися Т. З. Гарасимів, Н. В. Ортинська, Р. Ю. Матяшовська, В. Ю. Колесник, М. М. Сірант, Б. Р. Стецюк, М. Ю. Щирба та інші.

Вікова дискримінація також розглядається в іноземних наукових джерелах, фахівці сконцентрують свою увагу на питаннях протидії дискримінації осіб старшої вікової групи, зокрема D. Abrams, С. Barber, А. Barrett, D. Burnes, R. Cope, V. de la Fuente-Núñez, J. Hannah, C. R. Henderson Jr,

M. Naiman-Sessions, P. Nash, A. Officer, S. Pascale, K. Pillemer, M. L. Schneiders, C. Sheppard, J. A. Thiyagarajan, M. Vauclairand, M. Wassel.

Особливості соціального статусу осіб літнього віку розкрито в межах окремих галузей знань, країн та сфер дослідження, зокрема К. Terrell, E. Brynjolfsson, J. Horton, A. Ozimek, D. Rock, G. Sharma, H.-Yi TuYe у сфері праці, D. O'Shea, H. H. P. Kluge, S. Harper у медицині.

Правовим аспектам протидії дискримінації дітей та молоді приділяють свою увагу в іноземній доктрині J. M. Montepare, T. Redman, S. M. Roy, E. Snape, E. Young-Bruehl, L. A. Zebrowitz, V. A Zelizer. та інші.

Однак, попри суттєву активізацію уваги науковців до цієї проблеми, як в національній, так і іноземній доктрині відсутні комплексні дослідження, які б аналізували питання дискримінації як негативного соціального явища. Тим паче, відсутні праці, які б були присвячені загальнотеоретичному розумінню правової природи вікової дискримінації. Розглядувана тематика досі не знайшла належного наукового висвітлення як вагома юридична проблема, що потребує широкої уваги і комплексного вивчення, в межах цього дослідження порушується вперше.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до положень, визначених у «Стратегії людського розвитку», що затверджена Указом Президента України від 14 травня 2021 року; стратегічних цілей, що містяться у Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2022 року № 1155-р «Про схвалення Стратегії комунікації з питань європейської інтеграції України на період до 2026 року»; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою Загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року; спрямована на реалізацію Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015; тематичним напрямом, визначених постановою Кабінету Міністрів України № 942-2011-п «Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2021 року».

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розв'язання науково-прикладної проблеми, що має важливе значення для правової науки та полягає у комплексному теоретико-правовому розумінні дискримінації за віком і формуванні належної правової політики протидії та запобігання віковій дискримінації.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

- репрезентувати методологію дослідження та провести огляд джерельної бази у сфері дискримінації за віком;
- розглянути тлумачення терміна «дискримінація» в сучасній юридичній науці;
- позиціонувати вік як юридичну категорію;
- скласти правову характеристику вікової дискримінації;
- визначити соціальні передумови дискримінації за віком у глобалізованому суспільстві в умовах пандемічних та військових загроз;
- розкрити загальні та спеціальні принципи правової політики у сфері недискримінації за ознакою віку;
- узагальнити юридичне розуміння та виокремити комплексну дескрипцію форм дискримінації за віком;
- встановити сутність множинної дискримінації як комбінованої проблеми вікової дискримінації;
- схарактеризувати дискримінацію за віком, що порушує право на працю та розробити заходи її протидії;
- розглянути вікову дискримінацію при визначенні та реалізації медичних прав людини;
- комплексно проаналізувати вікову дискримінацію у соціально-комунікативній сфері;
- узагальнити систему міжнародно-правових та регіональних гарантій недискримінації людини за віковою ознакою;
- провести компаративний аналіз національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації за віком

– виокремити інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, в яких формуються права людини, що забезпечують ідеї рівності та справедливості.

Предмет дослідження – теоретико-правові аспекти дискримінації за віком.

Методи дослідження. Для досягнення мети і вирішення завдань дослідження виокремлено авторську методологічну систему. Використано такі підходи: людиноцентричний та постгуманістичний/трансгуманістичний підхід, що визначає індивідуальний ціннісний критерій методології та дає можливість формувати наукове завдання крізь призму необхідного регулятивного ідеалу, який прагне до встановлення простору взаємного визнання і справедливого порядку відносин та спрямовує на переосмислення людського саморозуміння та відносин між людиною та правовою природою соціальної реальності (*Розділи 2, 3, 4*); міжкомплементарний підхід, що розширює потенціал наукового пошуку та рефлексує в контексті поєднання різних галузей знань задля отримання досконалого соціально-правового результату та інтегрованого правового знання (*Розділи 1, 2, 4*); узгодження місцевих, національних та міжнародних атрибутів завдяки врівноваженому підходу до уніфікації норм права та недопущення «сліпого» запозичення укладів, які будуть недієвими в державі через суспільний супротив (*Розділ 1, 3, 5*).

До системи методологування віднесено також трирівневу матрицю методів як узгоджену групу домінуючих засад, прийомів, правил набуття нових знань та їх опрацювання для пізнання об'єктивної реальності: філософсько-діалектичний, що вказує на необхідність знаходження істини у дискурсі універсального мислення та дає змогу розширити підхід до розуміння явища, подолавши вузьку концентрацію на сучасних аспектах національного правового регулювання, і натомість відображати бажані прогнозовані позитивні суспільні явища, котрі з'ясовуватимуть глибинні причинні зв'язки та внутрішні закономірності (*підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 3.1*); феноменологічний, котрий забезпечує можливість досліджуваної проблеми завдяки аналізу соціальної практики (*підрозділи 1.3,*

2.2., 3.2, 3.3, 5.2, Розділ 4); герменевтичний, що надає можливість тлумачити юридичні тексти різного рівня та володіє потенціалом визначати бажані норми для вдосконалення гарантування недискримінації за ознакою віку в будь-якій сфері (*підрозділи 1.2, 2.1, 3.2, 5.1, 5.3*); загальнонаукові (аналіз, синтез, аналогія, абстрагування, системний метод); спеціально-юридичні методи: юридико-компаративний – для порівняння, пізнання й удосконалення правового регулювання соціальних відносин у контексті політики вікової недискримінації (*підрозділи 1,2, 1.3, 2.1, 2.2, 5.2, 5.3*); метод соціального толерування (*підрозділи 2.2, 3.1, 4.2, 4.3*), комплексно-секторальний метод – для розмежування комплексу гарантій в окремих сферах суспільного життя (*Розділ 4*); метод систематичного перегляду усталених правових практик (*Розділ 4, 5*); юридико-статистичний (*підрозділи 1.3, 2.2, 4.1*); метод авторського опитування.

Емпіричну базу дослідження становлять результати аналізу міжнародних звітів та комплексних зведень, міжнародних і національних статистичних показників, нормативні джерела, матеріали практики зарубіжних країн, зокрема Австрії, Аргентини, Бельгії, Грузії, Естонії, Італії, Великобританії, Греції, Канади, Кіпру, Латвії, Литви, Нідерландів, Німеччини, Нової Зеландії, Польщі, Словаччини, США, Туреччини, Фінляндії, Франції, Чехії, Швеції, Швейцарії, Японії та інших, судова практика Європейського суду з прав людини (понад 40 справ), а також дані опитування 340 респондентів, проведеного за авторськими анкетами упродовж 2018–2021 років у м. Львові.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є першим у загальнотеоретичній юриспруденції комплексним науковим дослідженням тлумачення, правового регулювання, запобігання та протидії дискримінації за віковою ознакою та гарантування правової політики недискримінації в сучасних умовах розвитку державності.

Найвагомішими результатами дослідження, що становлять його новизну і визначають практичну значущість, є такі положення і висновки:

уперше:

– запропоновано власний понятійно-категоріальний апарат вікової дискримінації, зокрема такі термінопоняття:

1) «*дискримінація за віком*», що трактується як ситуація, в якій особа через свій вік зазнає обмеження у визнанні, реалізації прав, свобод, законних інтересів у будь-якій формі або до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до особи іншого віку у порівняльній ситуації;

2) «*множинна дискримінація за віком*», котру запропоновано тлумачити як дискримінацію особи чи групи осіб у будь-якій її формі та на основі будь-якої комбінації двох або більше підстав, однією з яких є вік, при цьому підстави накладаються одна на одну, підсилюючи негативні наслідки дискримінації;

3) «*гарантії запобігання та протидії віковій дискримінації*» позиціоновано як специфічний комплекс умов, засобів, методів та принципів забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини в контексті недопущення порушення рівності за віковою ознакою та протидії порушення вікової дискримінації;

– визначено основні характеристики вікової дискримінації, зокрема: дискримінаційною характеристикою є вік особи; на відміну від інших видів дискримінації, характеризується тим, що потенційною жертвою може бути будь-яка особа; простежується змінність ознаки дискримінації протягом життя; має ширшу латентність, ніж інші її види, та є найбільш соціально толерованою; вік є особливо складним для тлумачення ознаки як дискримінаційної та згруповано соціальні умови, що сприяють дискримінації за віком в сучасному глобалізованому суспільстві в умовах пандемічних загроз та військових конфліктів;

– розроблено систему принципів правової політики недискримінації за віковою ознакою, котрі формують базис для нормативної діяльності держави, правореалізаційної та правозастосовної практики: *загальні* (верховенство права, законність, рівність, справедливість) та *спеціальні* принципи (горизонтальності, індивідуалізації у сфері визначення чинників та засобів захисту від дискримінації, принцип обов'язку доказування відповідача);

– запропоновано алгоритм дій правозастосовувача щодо виявлення прямої вікової дискримінації та виокремлено обов'язкові елементи непрямой дискримінації за віком;

– узагальнено вимоги, що можуть тлумачитися як законне посилення/легітимна мета дискримінаційної ситуації при порушенні права на працю та доведено, що додаткові гарантії права на працю неповнолітніх носять ознаки непрямой дискримінації, оскільки вони ставлять цю групу в дискримінаційну ситуацію через утруднення під час працевлаштування, покладаючи на роботодавця додаткові обтяжливі зобов'язання;

– згруповано вікові дискримінаційні прояви при реалізації медичних прав шляхом визначення недоліків правової політики у сфері охорони здоров'я щодо дітей та запропоновано введення нормативних конструктів, що передбачатимуть: можливість за заявою пацієнта старше 16 років відмови батькам у праві отримання інформації про стан здоров'я дитини, якщо така відмова не впливатиме на медичні результати; право без дозволу батьків до досягнення повноліття отримати медичну консультацію щодо безпечності статевих зносин; заборону ознайомитися з результатами генетичного скринінгу, зробленого дитині або її близьким родичам, якщо результати його можуть містити інформацію, яка має значення для здоров'я цієї особи, до досягнення повноліття;

– мотивовано, що застосування принципу «максимізації вигоди від лікування», котрий потребує урахування прогнозу виживання, фактично означає надання пріоритету молодим пацієнтам, тому зазначені норми мають ознаки непрямой дискримінації за віком та доведено негативну національну практику прямої дискримінації у локальних медичних протоколах; запропоновано комплекс заходів протидії дискримінації при реалізації медичних прав особи;

– систематизовано чотири групи гарантій протидії віковій дискримінації: політичні; ідеологічні; соціальні; юридичні (нормативні, інституційні); виокремлено риси гарантій недискримінації за віковою ознакою в сучасній правовій реальності;

– для вдосконалення нормативних правових гарантій запропоновано: внести зміни до Конституції України, де вік вказати не факультативною ознакою через поняття «та інше», а нормативно визначеною ознакою дискримінації; удосконалити процедуру експертизи нормативно-правових актів на предмет недопущення дискримінації; внести доповнення до законодавчої бази в контексті гармонізації національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу; удосконалити інститут відповідальності за дискримінаційні дії, зокрема за віковою ознакою;

– згруповано інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком у модельні групи та обґрунтовано потребу створення інституту Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації, розроблено основні завдання такого спеціального органу, які запропоновано впровадити у законодавство;

удосконалено:

– вихідні методологічні основи дослідження дискримінації за віком завдяки виокремленню підходів, авторської рівневої системи методологування та парадигмальних чинників трансформації сучасного співіснування людства, що впливають на зміну методологічного інструментарію у досліджуваній сфері;

– розуміння дискримінації як загальної характеристики, тлумачення взаємозалежності та розбіжності понять «справедливість», «рівність» та «недискримінація»; особливостей допустимості відхилення від ідеї рівності заради досягнення принципу недискримінації;

– зміст поняття віку як нормативно-соціальної категорії, що полягає у констатації настання певних часових меж життя особи, в якому вона може легально займатися певною діяльністю, набувати прав та обов'язків, спеціального правового статусу та систематизацію винятків посилення на вік як виправдану ознаку, котрі не тлумачаться як такі, що створюють дискримінаційну ситуацію;

– найпоширеніші види суміщення ознак у множинній віковій дискримінації, зокрема: вікова дискримінація біженців та мігрантів; дискримінація за віком і станом здоров'я; гендерно-вікова дискримінація; дискримінація у сфері гендерної/сексуальної ідентичності та віку;

– узагальнення сфер соціальної активності та комунікації, де найбільше проявляється вікова дискримінація: сфера громадської мобільності; інформаційна; фінансова та страхова; юридична сфера та сфера рекламної діяльності;

– групування міжнародних-нормативних гарантій, зокрема тих, що: регулюють недискримінацію як загальну родову категорію; регламентують множинну дискримінацію; стосуються протидії окремим галузям дискримінації за віком; визначають недопущення дискримінації щодо осіб літнього віку; забезпечують недопущення дискримінації дітей та компаративістське розуміння чинних систем законодавства у сфері вікової дискримінації;

набули подальшого розвитку:

– наукові позиції щодо джерельної бази дослідження завдяки групуванню попередніх авторських здобутків за предметом та сферою аналізу;

– дискусії щодо критики хронологічного визначення мінімальної вікової межі через заперечення вільного розуміння віку, що може спричинити значні організаційні, компетентнісні, інституційні та економічні витрати щодо оцінювання кожного випадку під час встановлення межі мінімального віку та ускладнить правову практику;

– теоретичні позиції про рівні залученості індивідуума та суспільства у дискримінаційні ситуації завдяки виокремленню мікрорівня, мезорівня і макрорівня дискримінації;

– пропозиції щодо вдосконалення Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про лікарські засоби», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Цивільного кодексу України за допомогою встановлення низки норм, котрі б протидіяли віковій дискримінації та додали колізійність чинних норм права у цій сфері стосовно віку;

– пропозиції удосконалення правового регулювання страхової діяльності щодо дотримання принципу недискримінації за віковою ознакою;

– критичні тези про практику діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини через констатацію відсутності його уваги до цього виду

дискримінації, незастосування інституту експертного висновку в дискримінаційних справах у судових інстанціях;

– мотивація трансформації розуміння вікової дискримінації ЄСПЛ у зв'язку з тим, що на сучасному етапі розвитку судових гарантій дискримінацію визнано як самостійну юридичну категорію, яка не потребує застосування додаткової норми матеріальної частини Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;

– аналітичні дані про незначну чинну судову практику України та низки європейських держав у сфері вікової дискримінації, що вказує на потребу актуалізації проблематики у соціально-правовій реальності.

Практичне значення одержаних результатів. Обґрунтовані в дисертації узагальнення, висновки і пропозиції спроектовані на використання у:

– *правотворчості* – як теоретико-правове підґрунтя формування політики запобігання та протидії вікової дискримінації на загальнодержавному та регіональному рівнях у всіх сферах суспільного життя (*довідка видана Львівською обласною державною адміністрацією №02-85/1 від 27.01.2023 р., довідка видана Львівською обласною радою №010-вих-91 від 20.02.2023 р.*);

– *правореалізації* – для підвищення рівня обізнаності та правосвідомості всіх правореалізуючих та правозастосовних суб'єктів щодо правової природи, форм та проявів дискримінації, зокрема вікової, аспектів боротьби з нею та вироблення юридичної та суспільної практики нульового толерування дискримінаційним проявам (*довідка видана Львівським окружним адміністративним судом № 03.1.06/3632/22 від 23.01.2023 р.; довідка видана Громадською організацією «Своя правда» №15-12/22 від 15.12.2022 р.*);

– *науково-дослідній роботі* – для поглиблення знань про дискримінацію як негативне соціально-правове явище, її характеристики, види, особливості вікової дискримінації окремих груп та тенденцій розвитку гарантій протидії дискримінації у різних сферах суспільного життя;

– *навчальному процесі* – під час викладання дисциплін «Теорія держави і права», «Конституційне право України», «Правова глобалістика», «Міжнародний захист прав людини», «Правове забезпечення гендерної

рівності», «Європейський суд з прав людини: практика діяльності» та низки інших галузевих наук, а також підготовки відповідних навчально-методичних матеріалів (*довідка видана Національним університетом «Львівська політехніка» №67-01-198 від 02.02.2023 р.*).

Особистий внесок здобувача. Сформульовані та обґрунтовані в дисертації концептуальні положення, висновки і пропозиції одержані особисто здобувачем на основі аналітичного осмислення спеціальної літератури, міжнародних та внутрішньодержавних джерел законодавства, матеріалів практики діяльності органів влади, статистичних даних, інформаційних довідок тощо. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використані лише ті ідеї, які є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи оприлюднено у виступах і доповідях на науково-практичних конференціях, зокрема: «*Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини*» (м. Запоріжжя, 25–26 грудня 2020 р.); V Международной научной конференции «*Научные исследования: парадигма инновационного развития*» (г. Прага, 28 грудня 2020 р.); «*Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин*» (м. Харків, 22–23 січня 2021 р.); XVII International scientific and practical Conference «*Science and civilization – 2021*» (Sheffield, 30 January–07 February 2021); «*Національний та міжнародний механізми захисту прав людини: постмодерні тенденції розвитку, виклики та шляхи модернізації*» (м. Київ, 26 лютого 2021 р.); «*Незалежність України: права людини та національна безпека*» (м. Львів, 21 травня 2021 р.); «*Правова наука і державотворення в Україні у світлі сучасних глобалізаційних викликів: історія, теорія, практика (до 25-ї річниці Конституції України)*» (м. Маріуполь – м. Кривий Ріг, 11 червня 2021 р.); «*Конституційно-правове будівництво на зламі epoch: пошуки оптимальних моделей*» (м. Ужгород, 22 червня 2021 р.); XVII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «*Nauka: teoria i praktyka – 2021*» (Przemyśl, 07–15 sierpnia 2021 r.); «*Конституційно-правове будівництво на зламі epoch: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-*

практичної конференції» (присвяченої 30-тій річниці з дня проголошення незалежності України)» (м. Ужгород, 23 серпня 2021 р.); XVII міжнародна научна практична конференція «Новини на научний прогрес – 2021» (г. Софія, 17–25 августа 2021 г.); «Роль періодичних юридичних видань у формуванні правової держави: зарубіжний досвід та Україна» (м. Ужгород, 21 жовтня 2021 р.); «Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи» (м. Львів, 19 листопада 2021 р.); «Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах ближнього зарубіжжя» (м. Львів, 28 грудня 2021 р.); «Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави» (м. Львів, 8 червня 2022 р.); «Право і суспільство в реаліях карантинного періоду» (м. Київ, 24 лютого 2022 р.); «Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні» (м. Львів, 11 листопада 2022 р.); «Права людини в період збройних конфліктів» (м. Одеса, 18 листопада 2022 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Осінні юридичні читання – 2022» (м. Вінниця, 24 листопада 2022 р.); «Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи» (м. Львів, 25 листопада 2022 р.).

Публікації. Основні положення і результати дисертації викладено автором у 45 наукових публікаціях, з них одна одноособова монографія, 20 статей у наукових фахових виданнях України, 4 статті у виданнях, що включені до наукометричних баз даних Scopus / Web of Science та 20 апробацій результатів дослідження на конференціях та науково-практичних заходах. Загальний обсяг публікацій становить 58,3 друк. арк., з яких особисто автору належить 47,8 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, 14 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст дисертації викладено на 395 сторінках тексту. Робота містить 13 додатків на 20 сторінках. Список використаних джерел охоплює 895 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ НАУКОЗНАВЧІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1 **Методологія дослідження та огляд джерельної бази у сфері дискримінації за віком**

Методологічний інструментарій дослідження становить вагомую частину роботи науковця, оскільки визначає особливості авторського підходу до проблеми та може вказувати на аргументованість висновків. Тому питання використання методологічного інструментарію становить вагоме первинне значення при аналізі проблематики. Вчені, особливо у сфері юриспруденції, не є представниками «закритих шкіл», навпаки, вони повинні виступати як незалежні дослідники, як екстраординарні організатори унікальних науково-філософських праць, що дає можливість отримати нові наукові знання та прийти до обґрунтованих висновків, вирішити сучасні наукові проблеми. Тому першочергово науковий аналіз задекларованої проблеми розпочнемо з окреслення методологічних парадигм.

Глобальні зміни правової реальності зумовили надстрімкий прогрес наукових звершень. Вказане прискорило розвиток науки та вказало на актуальність та затребуваність комплексних наукових постулатів. Правова політика держави повинна аргументуватися науковими експертизами та обґрунтованими соціально-правовими явищами. Проте невизначеність наступного прогресивного наукового розвитку вказує на розширення потенціалу дослідницького характеру, оскільки прогнозувати вектор розвитку державних, економічних, соціальних та політичних явищ може тільки сфера науки як унікальне явище буття. Обґрунтування політичних та правових управлінських рішень науковими висновками дає можливість уникнути помилковості та спрогнозувати недоліки і тенденції футурологічного характеру. Наука створює основні парадигми та визначає орієнтири для майбутнього соціально-правового існування.

Сучасний вимір науки характеризується розширенням горизонтів, інформаційною відкритістю і швидкою передачею знань. Згідно з С. Альбаглі, М. Масіелем та А. Абдо (Albagli S., Maciel M. L., Abdo A. H.) відкрита наука – це рух за надання вільного доступу до даних наукових досліджень та їх розповсюдження для будь-якого члена суспільства, що дозволяє повторно використовувати, перерозподіляти та відтворювати основні дані та методи представлених досліджень[392]. Позитивна політика, новітні методи боротьби з дискримінацією, гарантування протидії дискримінаційним ситуаціям в окремій країні за рахунок відкритості сучасних знань отримують новітні перспективи та мають можливість імплементувати модерні знання в практичний вимір окремої системи права.

Явище вікової дискримінації має настільки ж давню історію, як і сама історія існування людства. «У будь-якій науці завжди мають місце так звані вічні питання, відповіді на які можуть мати лише вірогідний, але не точний та однозначно правильний характер. Відповіді на ці, а також інші важливі наукові питання варіюватимуться залежно від певних чинників, зокрема, від пануючої в суспільстві системи цінностей» [321, с.89]. Методологічні парадигми нині підлягають трансформації, оскільки потребує оновлення правовий підхід через зміну глобальних основ людського буття. Виокремимо парадигмальні чинники трансформації сучасного співіснування людства, що впливають на зміну методологічного інструментарію у сфері дискримінації за віком.

По-перше, це трансформація умов співжиття людини. Розвиток науково-технічного прогресу, інформаційного середовища пришвидшив комунікаційні процеси між людьми, змінив економічні умови сфери виробництва та споживання, що, безумовно, сприяло зміні усталених умов людського буття.

По-друге, це оновлення аксіологічних стандартів. Сучасне суспільство вимагає ціннісного підходу до окремої людини, трансформує її можливості. Розвиток медицини та технології надав можливість продовження життя людини, тому настільки активізувалося питання протидії дискримінаційних впливів на людей літнього віку, оскільки їх кількість значно зростає. Змивається вироблена

роками моральна норма поваги до старшого покоління як до більш досвідченого та розумного. З'явилися нові цінності, що поважаються особами молодшого віку, внаслідок чого криза міжпоколінняного спілкування значно посилилася.

По-третє, екологічна криза створила проблему зменшення доступних природних ресурсів, що посилює політичну та військову напруженість. Внаслідок додаткових обтяжуючих суспільних обставин рівень толерантності суспільства падає і відбувається криза рівності, що посилює дискримінаційні настрої у соціумі.

По-четверте, останні два роки не просто змінили, а радикально «перевернули» суспільні усталені атрибути існування людської цивілізації. Пандемія, зумовлена COVID-19, впливає на всі права людини, у першу чергу на право на охорону здоров'я, право вільного пересування, права на власну зовнішність (в аспекті зобов'язання носіння маски у громадських місцях), права на освіту, виборчі права, право вільно користуватися здобутками культури та мистецтва та й низкою інших правових можливостей людини. Поряд із цим суттєвою проблемою виступає сфера ментального громадського здоров'я, внаслідок чого збільшується рівень тривожності та репресивності у суспільстві.

І наостанок, широкомасштабне вторгнення держави-агресора в Україну створило глобальну кризу суспільного світоустрою, перебудови парадигм громадської безпеки, побудови нової реальності не тільки на національному, а на загальнонаціональному рівнях. Вказане безпосередньо становить виклики правовій системі в контексті захисту особи від дискримінаційних проявів та девальвації прав людини.

Все це негативне підґрунтя становлять нові проблеми для антидискримінаційного законодавства та протидії дискримінаційним ситуаціям на підставі віку особи.

Тому сучасне методологічне підґрунтя потребує оновленого підходу дослідника з врахуванням викликів для сучасної правової реальності, «класичні методологічні аспекти антропологічного аналізу повинні змінюватися в унісон з глобальними характеристиками постнекласичної культури» [190, с.27].

Науковий інструментарій стає аналітичним засобом практичної юриспруденції. Нині виникають суттєві проблеми щодо реалізації правових норм, оскільки декларованість прав автоматично не спричиняє відсутність дискримінації та не забезпечує рівності всіх учасників правових відносин. Тому важливим аспектом методологічного інструментарію має стати врахування діяльнісної складової, праксеологічних проблем та комплексного правового регулювання статусу людини.

Методологія дослідження дискримінації за віком повинна ґрунтуватися на наукових напрямках комплексного спрямування, які в науці іменуються підходами.

Виокремимо такі підходи до дослідження проблеми дискримінації за віком.

1. Людиноцентричний та постгуманістичний/трансгуманістичний підхід, що визначає індивідуальний ціннісний критерій методології дослідження та субординується як архаїчний (в контексті розуміння цього поняття як першооснови) конструкт соціального буття сучасності. Людиноцентризм виконує роль регулятивного ідеального у функціонуванні суспільства та має бути вміщено в правову політику цивілізованих народів, репрезентуючись через втілення принципів верховенства права, соціальної справедливості та забезпечення прав людини.

Антропоцентризм - це віра в те, що цінність зосереджена на людях і що всі інші (природа, інші живі істоти, публічні інституції) є засобами для досягнення людських цілей. Дуже близьким за філософським значенням є принцип гуманізму, що переважною метою має покращення добробуту людей. Гуманізм започаткував зусилля з викриття соціальної несправедливості та покращення добробуту всіх людей. Люди літнього віку, діти та й подекуди інші вікові групи потребують соціального захисту та громадської уваги в контексті забезпечення належних прав та свобод. Акцент на окремій людині як принцип правової політики та й наукового дослідження заперечує сутність дискримінації, оскільки внаслідок останньої відбувається ущемлення людської цінності, надається перевага окремим групам, що девальвує саму цінність антропоцентризму. Він

виступає антиподом дискримінації, вказуючи на абсолютні цінності саме людини, такий антропоцентричний підхід забезпечує право функцією встановлення людської міри, яка б дозволяла захист найслабших серед людей: найбільш вразливих, тих, хто не має влади та підпорядкований владі інших.

Гуманізм розуміється як та генеративна категорія, яка породила певну цивілізацію: тобто культуру та її соціальні та політичні інститути. «Наявне гуманістичне підґрунтя – в його основу закладено ціннісне ставлення до інших людей, до себе, до оточуючого середовища, що виявляється в гуманності, терпимості, доброзичливості, здатності вступати в діалогічну взаємодію» [131, с.135]. Це поняття багатозначне і непостійне: гуманізм коливається з часом, із переходом з однієї мови на іншу і навіть у межах однієї мови, проте в різних сферах застосування. Гуманістичний підхід дає можливість формувати наукове завдання через призму необхідного регулятивного ідеалу, який прагне до встановлення простору взаємного визнання і справедливого порядку відносин (відносини з собою, між суб'єктами, зі світом і з тим, що, можливо, поза світом або в його основі). Гуманізм як забезпечувальна методологічна основа має характеризувати, на думку М. Козюбри, всі суспільні дослідження. «Специфіка соціального пізнання визначається передусім самим об'єктом пізнання, яким є динамічна, швидко змінювана соціальна дійсність із багатоманітністю явищ, складно переплетеними випадковими й закономірними зв'язками і суперечливими відносинами, в яких у кінцевому підсумку знаходять вияв потреби і інтереси людей – представників різних соціальних груп. Інакше кажучи, в об'єкті соціального пізнання опредмечується людська сутність; у цьому відношенні він незрівнянно більше «олюднений» порівняно з природними об'єктами, що вже саме по собі не може не впливати на розвиток пізнавального процесу та його результати» [139, с.7].

Класичний гуманізм звинувачується у розвитку шкідливого антропоцентризму, який призвів до експлуатації нелюдських істот і навколишнього середовища. Постгуманістичні та трансгуманістичні ідеї в першу чергу спрямовані на переосмислення нашого саморозуміння та відносин

між людиною та природою. Внаслідок нерозумної політики людей щодо бездумного споживання ресурсів природи виникли екзистенційні ризики, коли несприятливий результат або знищить розумне життя, що походить від Землі, або назавжди та різко знизить його потенціал. Такі ризики впливають на всю соціальну реальність і при дослідженні у тому числі проблем вікової дискримінації вони є тими зовнішніми чинниками, що слід визначати як вагомий для встановлення належної правової політики, серед них для прикладу військові дії, пандемічна криза, зумовлена COVID-19, загрози біорізноманіттю екосфери Землі, помірне глобальне потепління, глобальні економічні рецесії, протистояння культурних або релігійних епох, тому досліджувати проблему без кореляції на екзистенційні ризики немає раціонального змісту.

Фундаментальні дебати ООН щодо кліматичної політики, зосереджені навколо таких основних питань гуманістичної справедливості, підкреслюють, що, хоча «зміна клімату» може бути геофізичним явищем, будь-яке людське обговорення зміни клімату стане наскрізним питанням людської цінності для всіх мешканців планети. Нині затребуваними парадигмами виступають проблеми «епохи людства», антропоцену, тому що нищівний пріоритет саме людської цивілізації трансформувався у зворотний деконструктив для неї ж. Нівелювання навколишньою природою спричинює екологічну кризу, внаслідок чого людська популяція змінює свою контрибуцію, перерозподіляється вікова систематизація людства, що руйнівним чином впливає на політику недискримінації за віковою ознакою. Водночас постгуманізм не визнає виняткової ролі людини щодо політичної діяльності та відповідальності, тому абсорбує позитивні контенти кожного рівня соціального існування. Постгуманізм можна розглядати як безперервне дослідження міри людини – її обмежень та перспектив, вказує представник італійської школи філософії права Е. Грассі (Grassi E.) [576], не будучи володарем всесвіту, вона не може претендувати на те, щоб бути господарем себе та власного дому, стверджує його сучасний прихильник С. Бянку (Biancu S.) [414, с.11]. Постгуманістичний підхід

методологіювання запрошує до «щільних» і триваючих міждисциплінарних дебатів, які ще не поширені в сфері протидії вікової дискримінації.

Трансгуманізм забезпечує векторіальний розвиток усталеного правового буття, такий підхід встановлює тенденції майбутніх пошуків щодо протидії дискримінації за віком, оскільки людський рід опиниться на порозі нового типу існування. Філософія трансгуманізму має справу з фундаментальною природою реальності, знання та існування, як світогляд він пропонує культурну екологію для розуміння інтеграції людини з технологією. Як наукове дослідження трансгуманізм надає методи спостереження за тим, як технології формують суспільство, і практику для дослідження етичних результатів. Його соціальний наратив впливає з людей, які долають труднощі, та постійного бажання побудувати світ, у якому варто жити. Ці процеси вимагають критичного мислення та далекоглядних звітів, щоб оцінити, як технології змінюють людську природу та що означає бути людиною у невизначеному світі [866].

Біологічна еволюція триває, але вона надто повільна, щоб досягти можливостей, доступних сьогодні завдяки технологічній еволюції. Природний відбір методом проб і помилок тепер можна замінити технічним відбором інженерним проектуванням. Монополія людства як єдиної розвиненої розумної форми життя на планеті підходить до кінця, доповнена низкою постлюдських втілень, включаючи вдосконалених людей, транслюдей, роботів і кіборгів, оскільки ми наближаємося до технологічної сингулярності. Більше того, те, як ми реорганізуємо себе, може фундаментально змінити спосіб функціонування нашого суспільства та поставити вирішальні питання про нашу ідентичність та моральний статус як людських істот. Завдяки прискоренню темпів технологічних змін люди долають біологічні обмеження. Людство переходить традиційні межі того, що означало бути людиною. Такі радикальні зміни мають глибокі філософські наслідки щодо того, що означає бути людиною, і взаємодії людей із середовищем, що дедалі більше змінюється. Те, що є природним, а що неприродним, має нове значення в трансгуманізмі, оскільки все ще змінюється і розвивається, але не тільки біологічно, а й технологічно [478]. Такий підхід

демонструє підтримку соціальних порядків, які сприяють свободі спілкування, свободі дій, експериментів, інновацій, опитування та навчання, надає потенцію протистояти авторитарному соціальному контролю та непотрібній ієрархії та виступає джерелом верховенства права та децентралізації влади та відповідальності. Розвиток медицини, біології та техніки проковує продовження хронологічного віку людини, однак це є викликом для морально-правової сфери, оскільки створює дисонанс між поколіннями та акцентує на проблемі забезпечення гуманістичного функціонування права у бік оптимального забезпечення прав та свобод людей літнього віку.

Паралельно з глобалізацією в глобальному масштабі з'являються нові мегатренди, які визначають напрямок розвитку та вирішення в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах. Принцип недискримінації прав людини є усталеним та широко визнаним внаслідок системи міжнародних актів ООН, національних законів, академічного тлумачення та інших політичних та соціальних норм. Рівність і недискримінація є основоположними практично до всіх основних інструментів прав людини, які виникли в результаті дебатів, і внеском від представників країн світу. Розвиток прав людини має власні онтологічні суперечності, але за останні 70 років міжнародне людське право стали представляти спільні глобальні цінності. Ті, хто працює над технологічною політикою, стикаються зі складним завданням вирішити, які саме стандарти, цінності або норми застосовуються в різних соціальних контекстах. Їм потрібно балансувати між компромісами розробки або впровадження технологій. Вони повинні розуміти потенційні зловживання та зловживання, ненавмисні наслідки, упередження в соціотехніці системи та навіть витрати на нерозгортання інструменту, коли він може комусь допомогти за потреби. Системи управління – від технічних стандартів до політики – повинні стосуватися моральних цінностей, таких як недискримінація в першу чергу.

Глобальні мегатенденції призводять до тотальної трансформації існуючих концепцій, нав'язують домінуючі знання і часто позбавляють «навантаження» й авторитету чистої науки, просуваючи привабливі тези про вседозволеність та

всесильність. Моральні на людиноцентричні цінності, у тому числі потребу забезпечення рівності та недискримінації, не можна підмінити постгуманістичними трендами про нову еру спілкування. Технічний потенціал може бути використаний як допоміжний засіб для продовження роду, покращення рівня здоров'я та добробуту людей, легкого активного старіння, проте не може викреслити моральні цінності поваги до віку людини, не повинен девальвувати соціальну цінність віку як вагомій категорії людського буття і повагу до віку кожної особи.

2. Міжкомплементарний підхід. Нині критична рефлексія править за ознаку дисциплінарної зрілості, дискримінація як комплексна соціальна проблема не може досліджуватися виключно як правове явище, на неї впливає вся правова реальність, тому комплементарність методологічного підходу розширює потенціал наукового пошуку. Цей підхід характеризує поєднання різних галузей знань як-от політології, державного управління, соціології, освітології, медицини, психології тощо заради досягнення цілісного інтегрованого знання.

Становлення нової сукупності знань як-от недискримінаційна політика відбувалося паралельно зі зміною суспільно-політичного ладу країни і з процесом державотворення. Зрозуміло, що зміст об'єктно-предметної сфери нової науки визначався увагою вчених до тих явищ і процесів, які супроводжували політичну трансформацію насамперед у їхній країні, тобто явищ і процесів, що відбувалися на національному ґрунті. Політологія надає цьому науковому пошуку додаткові знання про зміну політичної системи держави, реформування національного чинника та соціально-громадські процеси, що відбуваються в соціумі. Саме політичні методи, принципи, цінності та підходи спрямовують парадигму політики недискримінації, втілюють її через функціонування органів влади, функціонування публічних інституцій і суб'єктів політики та встановлюють тенденції розвитку національно-політичного процесу.

Важливим конструктором поєднання правових та політологічних знань щодо налагодження недискримінації є функціонування політичної соціалізації. Також

цінним є поєднання знань у контексті соціальної політики як інструменту, що пом'якшує негативні наслідки індивідуальної та соціальної нерівності через систему перерозподільчих заходів.

Процеси як розвитку держави, так і виходу її з кризи пов'язані насамперед із вирішенням проблем самоорганізації. Наука державного управління надає політиці недискримінації праксеологічного спрямування. Є. Ерліх ставить ключову претензію прибічників теорії «живого» права до теоретиків «чистого» права: «Недостатньо схвалити закон; він ще повинен мати здатність бути впровадженим. Через це держава повинна мати, в особі суддів й інших службовців, органи, здатні впровадити право в практику» [88, с.164]. Норми права можуть мати ідеальний нормативний характер, проте при їх реалізації набувати девальвованого характеру, тому суб'єкт реалізації, а головне застосування права є настільки важливим. Методологічні складники науки державного управління виокремлюють практичні потреби державного будівництва, вдосконалення управління державою, проведення різних реформ, соціокультурні чинники, культурний рівень політичних і управлінських еліт, їх запити, тобто актуалізація проблеми недискримінації викликана тими чинниками, які відображені в державно-управлінській науці.

Економічні фактори безпосередньо впливають на можливості держави, тому парадигмальним концептом мають виступати і економічні знання, оскільки «науковий обґрунтований підхід може виявитися каталізатором економічного розвитку» [350, с.61]. Ринок праці зумовлений економічними факторами, а дискримінація за віком найбільше прогресує у цій сфері, як також питання належного пенсійного забезпечення, в тому числі навіть сам вік пенсійного забезпечення зумовлений економічними та фінансовими чинниками. Тому аналіз потребує комплексного характеру такого методологіювання.

Суспільні процеси та умови впливають на всі гуманітарні науки, тому поєднання соціології та права - важливий підхід у методологіюванні. Соціальна реальність є досить мінливим явищем, соціологія вивчає правила співжиття в спільнотах та групах людей, їх взаємодію та комунікацію. Право не може

входити в дисонанс із усталеною правовою реальністю, а якщо такі розбіжності проявляються, то заради вищої соціальної мети. Отож методологія комплексного поєднання соціологічних та правових знань умотивовує ефективність, затребуваність та новизну політичного обґрунтування недискримінації за віком у сучасних умовах людського розвитку.

Психологічні знання мають поєднуватися з правовими в контексті подолання проблеми дискримінації за віком через формування цілісної картини світу щодо узгодження та подолання стереотипного вікового мислення. Парадокс проявляється в тому, що не тільки інші учасники суспільного життя, але й сама жертва дискримінації часто має стереотипне мислення стосовно своєї вікової поведінки чи можливостей, що призводить до відсутності загального соціального супротиву дискримінаційним факторам. Вікова дискримінація руйнує внутрішні інтенції особистості, деградує соціальну ідентифікацію та негативно впливає на всю ідентичність. Природа вікової дискримінації - у відсутності індивідуального підходу, окрему людину розуміють як загального представника окремої вікової групи, таким чином узагальнюючи її з віковими особливостями, а не персональними характеристиками. Методологія повинна поєднувати психологічні парадигми з соціально-правовими знаннями, зважати на первинні установки, що відображаються саме психологічною наукою.

Відтак міжкомплементарне поєднання наукових ідеологічних та методологічних констант дає можливість виваженого підходу до дослідження складної соціальної проблеми.

3. Узгодження місцевих, національних та міжнародних атрибутів. У сучасних умовах глобалізованого та інформаційного суспільства норми права мають часто уніфікований характер. Правові системи перебувають у постійному зв'язку та взаємопереплетінні, при цьому міжнародне право визначає основні стандарти та еталони для національного правового регулювання, встановлює допустимість національних норм та слугує зразком для унормування правовідносин на рівні держави. Загальноприйняті та уніфіковані стандарти репрезентуються через конгломерат міжнародного права. Статут ООН сьогодні

є основним зразком унормування та є найавторитетнішим актом, що поширений нині по всій планеті Земля. Інші норми міжнародного та внутрішньодержавного права визначаються недейсними, якщо містять суперечки зі Статутом ООН. Отож цей акт виступає «Міжнародною Конституцією». Угоди, що містять імперативні норми міжнародного права, мають перевагу над міжнародними договорами, вони формулюють диспозитивні норми.

Посилення міждержавної взаємодії на рівні державних інституцій та інших суб'єктів політичної системи трансформує сучасне міжнародне право, розширюючи його дію. Ще донедавна приватна сфера взаємовідносин не була об'єктом міжнародного права і вважалася виключним віданням національних держав. Нині ця тенденція є відмираючою, та права і свободи людини в окремій державі, у тому числі аспекти рівності та недискримінації, входять до відання міжнародної системи норм права, де визнано особливий обов'язок сучасної держави в їх забезпеченні, охороні та гарантуванні.

Однак слід розуміти, що кожна держава, народ та нація має свої правові традиції, звичаї, ментальні уклади та релігійно-моральні норми. Міжнародне право постає як нормативне вирішення зіткнення національних інтересів у відносинах між державами. Зважений підхід в імплементації міжнародних стандартів є вагомим з погляду недопущення «сліпого» запозичення укладів, які будуть неієвими в державі через суспільний супротив. Однак перегин в інший бік – тобто нівелювання міжнародних стандартів – призводить до кризи сучасних юридичних стандартів, суперечить принципам демократизму та верховенства права, усуває можливість реалізації прав та свобод людини в цій державі. Тому врівноваження норм міжнародного та національного права є ключовим підходом у методологіюванні політики недискримінації за віковою ознакою.

В. Селіванов вказує, що «українське суспільство і держава очікують від юридичної науки обґрунтування процесів формування правового громадянського суспільства, побудови відповідних правової, соціальної держави [300, с.21]. Прагнення України до імплементації європейських стандартів та трансатлантичної інтеграції націлене на побудову права та держави на ідеології

ліберальної правової думки, котра в контексті досліджуваної проблематики вказує на потребу максимальної уваги органів публічної влади до подолання проблем дискримінації у всіх сферах, а вік визначається як ознака, за якою не можна допустити дискримінаційної ситуації.

Звернемося ще до одного питання. Нині все активніше на рівні міжнародної доктрини звучить теза про суттєве значення місцевої влади в контексті забезпечення прав людини. Ступінь, до якої залучені місцеві органи влади також відчують відповідальність за розвиток міжнародного права, ілюструє історія Європейської хартії захисту прав людини в місті, яка виникла на конференції, присвяченій 50-й річниці Універсалу. Декларацію прав людини 1998 року на сьогодні підписали понад 400 міст [534]. Ішай Бланк (Blank I.) наочно представляє звіт про чотири основні «модальності», які допомагають «визначити місцевості» нове місце в глобальному порядку: (i) вони стали носіями міжнародних прав, обов'язків і повноважень; (ii) вони все частіше стають об'єктами регуляторних зусиль на міжнародному рівні; (iii) вони стали брати участь у їх забезпеченні та (iv) вони виявили тенденцію до формування глобальних мереж [416, с.266]. Прикладів у сфері подолання дискримінації є достатньо. У США, наприклад, ряд міст прийняли Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок як місцеву постанову, незважаючи на те, що вона не була ратифікована федеральним урядом [666, с.768]. Аналогічно міста Європи взяли на себе провідну роль у «символічній ратифікації» Конвенції про права людей з інвалідністю та імплементації її положень у муніципальних постановах, задовго до того, як відповідні країни наслідували їх приклад [509]. Іншим прикладом договору ООН, який було розроблено на місцевому рівні, є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації проти расової дискримінації, яка є основою Європейської коаліції міст проти расизму, започаткованої Організацією ООН з питань освіти, науки та культури в 2004 році, щоб зобов'язатися до плану дій із 10 пунктів та його подальшого моніторингу на основі міських звітів [475]. Отож сучасний розвиток правової реальності розширює методологічний підхід, окрім зважування національних та

міжнародних норм, потрібне також узгодження регіональних місцевих позицій як первинного визначника волі громадянського суспільства та територіальної громади.

У цьому контексті виникає праксеологічна проблема українського суспільства. Правова традиція, вироблена століттями на теренах України, має вагомим аксіологічне значення та відображає цінність віку як соціально-правової категорії. Правова традиція, за твердженням представників доктрини права, повинна сприйматися перевірена форма правового досвіду. Повага до старшого покоління – це основа суспільних відносин, що склалися історично у нашій правовій традиції. Охорона дитинства та продовження роду – ціннісні детермінанти нашого народу. Тому, здавалось би, дискримінація за віком не мала бути в Україні настільки поширеною проблемою, як існує зараз. Однак саме глобальні чинники спричинили наявність деформації усталеної правової вікової традиції: збільшення тривалості життя, що тягне збільшення пропорції людей літнього віку, економічна криза та труднощі у сфері працевлаштування, інформатизація та технологічний прогрес, що призвів до низького рівня грамотності певних вікових груп, невдале реформування сфери медицини і, як наслідок, значна кількість літніх людей із низьким рівнем життєвої активності - все це підготувало основу для поширення дискримінаційних настроїв. Тому повернення до генетичних національних традицій та норм є важливим аспектом правового регулювання, оскільки саме ці ментальні патерни допоможуть у формуванні правової політики відповідно до прогресивних міжнародних стандартів.

Дослідники мають етичні та професійні зобов'язання проводити дослідження високого стандарту, і в цьому основну роль відіграє належно підібраний методологічний інструментарій, оскільки «специфіка гуманітарного пізнання полягає в тому, що воно залежне від соціокультурних факторів» [78, с.82].

До авторської системи методологіювання, окрім підходів, віднесено тривірневу матрицю методів як узгоджену групу домінуючих засад, прийомів,

правил набуття нових знань та їх опрацювання для пізнання об'єктивної реальності. Тріади методів дослідження дискримінації за віком включають: філософські; загальнонаукові; спеціально-наукові методи.

Системоутворюючу роль відіграють філософські методи, що є пріоритетними в функціонуванні методологічного підґрунтя.

Діалектичний метод вказує на необхідність знаходження істини у дискурсі універсального мислення, яка вказує на необхідність буттєвого існування природних законів та встановлення правовідносин, що намагаються досягти оптимальної істинності. Діалектичний метод є визначальним при формуванні правової ідеології дослідження, що вказує на нетерпимість державної та правової системи до проявів немотивованої, нелегітимної дискримінації за віком. На думку академіка М. В. Костицького, пізнавальний потенціал категорій діалектики проявляється в тому, що вони є «універсальними логічними формами мислення» [162, с.13]. Тлумачення загального терміна «дискримінація» та визначення детермінації цієї категорії з іншими, зокрема рівністю та справедливістю, репрезентування ознак дискримінації як негативного соціального явища формує основний наукознавчий концепт загального розуміння досліджуваного явища та слугує факторальною основою для виведення інших наукових положень, зокрема в контексті дискримінації за віком.

Діалектичний метод дозволяє розширити підхід до розуміння явища, подолавши вузьку концентрацію на сучасних аспектах національного правового регулювання, і натомість відображати бажані прогнозовані позитивні суспільні явища, котрі відображатимуть глибинні причинні зв'язки та внутрішні закономірності. Якісно нові суспільні відносини повинні ґрунтуватися на виваженому розумінні протидії дискримінації за віковою ознакою та сприйняття цінності будь-якого віку як вияву людської гідності та верховенства права. Боротьба протилежностей як один із діалектичних законів відображається в усталеній практиці психологічного розуміння віку через вікові стереотипи та прогресивній юридичній ідеології індивідуального підходу до характеристик

кожної особистості. Діалектичний метод є аксіологічним проявом будь-яких нормативно-правових виявів вирішуваної проблеми, слугує методологічним підґрунтям всієї іншої методологічної діяльності та відображає каркас сучасного доктринального юридичного світосприйняття.

Феноменологічний метод забезпечує можливість досліджуваної проблеми через аналіз соціальної практики. Цей метод демонструє, що знання і розуміння закладені в нашому повсякденному світі, істина та розуміння життя можуть виникнути з життєвого досвіду людей. Редукційність є елементом вираженості та належності правового регулювання проблеми, тільки через досвід та прояви суб'єктивного досвіду можна оцінювати дискримінаційні ситуації. Феноменологічний метод був обраний у спробі отримати певне розуміння сенсу та значення втіленого досвіду. В дослідницькому процесі немає фіксованих процедур чи протоколів, які можна було б дотримуватися крок за кроком, дослідження має суб'єктивний характер, ґрунтується на досвіді індивідів, а значення можна тлумачити по-різному, навіть у одній ситуації. Слід розуміти, що практичні вияви дискримінаційних/дискримінаційних ситуацій є різними, так для прикладу звільнення пілотів при досягненні 60-річного віку вважається проявом турботи про безпеку пасажирів, а представників іншої професії, скажімо перукарів чи вчителів, – чіткою дискримінацією за віком. Продовжуючи, надалі слід говорити про неоднаковість у ставленні в конкретній сфері, що можна довести тільки з акцептованого погляду на окрему ситуацію, що мала місце, тому соціальна практика вносить можливість визначення істинності та її антиподів.

Феноменологічний метод дослідження вимагає використання множин інструментів для збору даних про досвід, інтерпретації та розуміння учасників. Для «ретельної оцінки» необхідний великий і широкий збір даних. Завдання дослідника-феноменолога полягає в тому, щоб «побачити» логіку чи значення досвіду для будь-якого суб'єкта, а не виявити причинно-наслідкові зв'язки чи моделі кореляції. Характер завдання вимагає від нас детального вивчення казуальної вибірки, дозволяючи вказати на аналіз практичного судового та

адміністративного досвіду. Тому нами обрано вияв практичного виміру дискримінації за віком через звіти та практику судових інституцій, першочергово ЄСПЛ, національних судів та через досвід багатьох країн як-от Австрії, Аргентини, Бельгії, Грузії, Естонії, Італії, Великобританії, Греції, Канади, Кіпру, Латвії, Литви, Нідерландів, Німеччини, Нової Зеландії, Польщі, Словаччини, США, Туреччини, Фінляндії, Франції, Чехії, Швеції, Швейцарії, Японії тощо. Соціальний практичний досвід взятий також до уваги зі звітів міжнародних інституцій (ООН, НАТО, ЮНІСЕФ, Фонду ООН у галузі народонаселення тощо) та звітів Уповноважених у сфері прав людини чи спеціальних уповноважених у сфері рівності багатьох європейських країн. Феноменологічний метод також акцентував на праксеологічній проблематиці вияву та протидії політиці дискримінації з боку належного його гарантування в Україні, зокрема зі всієї судової практики, що доступна у Єдиному державному реєстрі судових рішень, тільки 19 справ прямо чи навіть опосередковано стосуються дискримінації за віком. Отож акцент на феноменологічному методологіюванні надає можливість вказувати на дисонанс між судовою практикою та соціальним поширенням проблеми вікової дискримінації.

Без застосування герменевтичного методу будь-яке юридичне дослідження буде неповним. Тлумачення юридичних текстів різного рівня має суттєве значення для розуміння сутності чинних правових норм та дає можливості для дослідника визначити бажані норми для вдосконалення гарантування недискримінації за ознакою віку в будь-якій сфері. Тлумаченню підлягають норми міжнародного права, які зазвичай ознаку віку не виокремлюють як основний критерій, а виводять її через категорію «інші ознаки», таким чином, потребує уваги семантична побудова норми логічного та системного тлумачення. Окрім міжнародних норм, розкрити предмет дослідження можна застосувавши герменевтичний підхід до аналізу конституційних та спеціальних норм права у низці зарубіжних країн. Для аналізу нами взято нормативні акти понад тридцять держав, проте герменевтична методологія дозволяє уникнути помилковості, оскільки репрезентує можливість тлумачення норм із

урахуванням їх політичного, історичного та технічно-юридичного характеру. З приводу останнього зауважимо, що дослідження дискримінації за віком повинно проводитися з акцентом на правову систему, до якої належить норма права.

У межах цього дослідження вважаємо за необхідне розширити потенціал герменевтичного методу і не зводити його виключно до тлумачення норм права, а додати до цього його можливий потенціал у інтерпретації дискримінаційної ситуації. Доволі часто формою дискримінації є непрямий її прояв. Коли пряму форму дискримінації легко зрозуміти звичайним тлумачним методом, то у випадку непрямой слід інтерпретувати ситуацію з погляду на суб'єктивізм, тому слід звернутися до психологічного тлумачення. Коли при однаковій ситуації чи правилах для всіх людина чи група осіб опиняється в гіршому становищі, ніж інші, через вік як особистісну ознаку, тоді психологічне тлумачення допомагає інтерпретувати ситуацію.

Другий рівень методів репрезентований загальнонауковою групою.

Аналіз і синтез як загальний метод застосовано для дослідження дискримінації за віком як частини цілісного концепту, що, своєю чергою, може розглядатися як окремі види. Аналіз використовують для виокремлення складових такого комплексного явища, як дискримінація, що, в свою чергу, включає також ще одне комплексне явище – дискримінація за віком. Аналіз може бути виражений у формулі «дискримінація → дискримінація за віком → форми дискримінації; дискримінація за віком у різних сферах». На противагу такій методології у частині гарантування правової політики недискримінації доречніше використовувати метод синтезу, оскільки різного роду заходи можуть застосовуватися як окремо, так і у загальній взаємодії, що виокремлює потребу комплексно поєднати розщеплені окремі складові можливих засобів протидії вікової дискримінації в єдиний комплекс правових гарантій та правової політики держави.

Корисність методу аналогії проявляється в тому, що дослідження вікової дискримінації, її проявів, правових механізмів протидії їй, комплексність гарантій доволі часто можна використовувати за аналогією з іншими ознаками

дискримінації, наприклад расової чи гендерної. Проблема дискримінації за віком, на жаль, не привернула суттєвої уваги наукової доктрини як на базі закордонної, так і української наукової школи, проте ми маємо вироблені роками підходи до інших ознак дискримінації, які мають суттєвий позитивний вплив на суспільну реальність та правову систему. За допомогою методу аналогії ми, встановивши дискримінаційні чинники, вказали на загальні аспекти боротьби з дискримінацією.

Національний досвід боротьби з дискримінацією має індивідуальний характер, що зумовлений територіальними, історичними, політичними та іншими характеристиками, проте в разі можливості застосувати аналогію певних держав деякою мірою це буде корисно в разі спільного генезисного підґрунтя (наприклад, пострадянських республік), або територіального значення (країн Європи). Знову ж таки, якщо заперечувати бездумне запозичення досвіду, аналогія у світлі позитивного застосування практики може бути використана для розробки ціннісних пропозицій удосконалення спеціалізованого законодавства.

Використання протилежного методу – абстрагування – виявиться корисним при відмежуванні непотрібних додаткових, несуттєвих характеристик, що обтяжують предмет дослідження. Коректне абстрагування має відмежовувати суміжні, взаємопереплетені, проте різні юридичні категорії як-от права людини відповідно до віку (права молоді, дітей, пенсіонерів) та дискримінацію за віком як відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав людини певного віку. Дослідження всього комплексу прав та обов'язків окремих вікових груп включається в категорію їх правового статусу і не може бути предметом цього дослідження, тому абстрагування від суміжних понять та категорій слугує зваженості висновків дослідження.

У контексті недискримінації основна ідея системного методу зводиться до того, що жодна дія чи прояв не здійснюється в ізоляції від інших. Взаємозалежність управлінських, державотворчих, технологічних, економічних, соціальних явищ базується на узгодженій структуризації. Застосування системного підходу для дослідження пов'язане з аналізом його структури та

функцій, а також множини його внутрішніх і зовнішніх зв'язків та процесів, які відбуваються всередині об'єкта.

Третій рівень методологіювання включає спеціально-юридичні методи. До них віднесемо компаративний метод, юридико-статистичний метод, метод соціального толерування, комплексно-секторальний метод, підхід систематичного перегляду усталених практик.

Юридико-компаративний метод базується на базовій операції логіки – порівняння, пізнання й удосконалення правового регулювання соціальних відносин на кожному етапі розвитку держави, здійснюється акцент «на вивченні спільних сфер, "точок дотику", які дають підстави формувати і використовувати позитивний досвід різноманітних форм інтеграції» [244, с.21]. Дослідження може здійснюватися не лише на основі порівняння правових норм нашої держави з нормами окремої іншої, але й з широким діапазоном значної кількості країн, що дозволяє комплексно вивчити інваріанти й обрати ті, що є найбільш прийнятними для України. Вибірковість норм окремої країни зумовлено прийнятністю нормативної практики для сучасної України, «порівняльно-правові дослідження покликані сегментувати такі цінності і брати до уваги, в першу чергу, досвід тих правових систем, які мають спільні цінності з досліджуваною, але досягли на даний час кращих результатів» [322, с.175].

Метод соціального толерування включає розуміння того, що толерантність розглядається як цінність сучасного суспільства, яка є безумовною нормою суспільного облаштування і засобом мирного співіснування людей, які різняться за різними ознаками. «Толерантність плинних часів – це явище транзитивного характеру. Транзитивність толерантності проявляє себе в її змінюваних несталих поточних координатах. Особливої складності визначення набуває через чітке означення вихідної точки, проте розмите розуміння точки спрямованого руху. Рух і зміни стають нестійкими, дискретними, небезпечними, непевними» [237, с.78].

Використовуючи комплексно-секторальний метод дослідження в доктринально-прикладній діяльності, варто приділяти посилену увагу

юридичним гарантіям прав людини. В різних сферах суспільного життя дискримінація за віком проявляється по-різному, тому окрему увагу слід акцентувати на розбіжності гарантування, для кожної сфери потрібно згрупувати та узагальнити власний механізм засобів гарантування. Також секторальний метод варто враховувати при пропозиціях до правового регулювання різних вікових груп.

Вагомим для використання є також метод систематичного перегляду усталених практик. Оновлення правових норм та підходів є вагомим сучасним методологічним критерієм. Приклад продемонструємо на генезисі тлумачення Європейської конвенції з прав людини. «Система перебуває в розпалі процесу розширеного реформування, яке завершилося набуттям чинності Протоколом 14 у 2010 році та міжурядовими конференціями в Інтерлакені, Ізмірі, Брайтоні та Брюсселі у 2010, 2011, 2012 та 2015 роках відповідно. У Брюссельській декларації від 27 березня 2015 року викладено План дій, що включає елементи, пов'язані з тлумаченням і застосуванням Конвенції Європейським судом з прав людини, а також посилення на кроки, які будуть прийняті для імплементації Конвенції на національному рівні» [785, с. 479]. Тому Суд та європейські інституції здійснюють поступально-юридичні дії з метою комплексного оновленого тлумачення Конвенції. Такого ж оновлення потребують національні ідеологічні підходи, особливо в контексті виникаючих глобальних загроз та новітніх соціальних практик.

Юридико-статистичний метод спрямований на збір, обробку, аналіз і закріплення інформації, що характеризує кількісні закономірності різних сфер життя суспільства. Він може стати корисним для наочної демонстрації розподілу населення за віковими групами та узагальнення їх правового статусу, впливу військових дій, статистики хвороб, рівня здоров'я, поширення COVID-19, проявів вікової дискримінації у різних сферах (ООН, ВООЗ, ЮНЕСКО, Євростату, Статистичної служби Канади, Бюро статистики праці США, Уповноваженого Верховної ради з прав людини, Пенсійного фонду України тощо).

Метод авторського опитування здійснено з метою аналізу правового становища осіб у сфері дискримінації, ставлення громадян щодо вікової дискримінації та її поширення, огляду рівня щастя та здоров'я у віковій ретроспективі. Для проведення опитування були розроблені авторські анкети і за допомогою аналізу відповідей респондентів були створені репрезентативні графіки, що зазначені в додатках. Респондентами було довільно обрано 340 осіб різної вікової групи. Опитування проводилося протягом 2018-2021 років у м. Львові.

Наука вимагає поступального розвитку, тому актуально акцентувати на попередніх здобутках науковців у задекларованій проблематиці. Зосередимося виключно на національній доктрині, оскільки про розвиток поняття вікової дискримінації в іноземних джерелах йтиметься далі. Першочергово йде мова про теоретико-правовий та праксіологічний інструментарій, яким ми користуємося для формулювання власних висновків.

Доречно вказати, що загалом джерельна база дослідження має суттєву прогалину. В Україні цілком відсутні наукові доробки, котрі б аналізували проблему вікової дискримінації. Проте парадокс полягає в тому, що загалом в національній школі права малочисельними є комплексні праці, які розвивають теорію дискримінації загалом, без акценту на певні ознаки дискримінації.

Тому, на нашу думку, буде доречно виокремити попередні наукові здобутки у такі групи.

Перша група джерел - наукові праці, які аналізують питання дискримінації як негативного загальносоціального явища. Тільки нещодавно з'явилися поодинокі комплексні праці, що пов'язані з аналізом дискримінації. Перший доробок був за авторством Равлінко З. П. у 2016 році, де недискримінація розглядалася як принцип права, і для загальнотеоретичної юриспруденції праця становить значний інтерес, зокрема автором виокремлено істотні риси ознак, що захищають від дискримінації: «залежність від досягнутого рівня розвитку суспільства; динамічність; об'єктивна зумовленість у конкретному історичному

контексті; значущість не тільки для більшості населення, але й для його меншості» [282], з якими, на думку автора цієї дисертації, слід погодитися.

Однією з останніх стала дисертація Янковець І. В. «Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні» [370], що захищена в 2020 році. Вона має суттєве значення в історико-правовому аспекті через запропонований автором хронологічний опис розвитку уявлень про дискримінацію як правове явище шляхом вивчення праць вітчизняних та зарубіжних науковців, міжнародних договорів та філософсько-правової спадщини європейських народів та теоретико-правову цінність, оскільки автором запропоновано систему класифікації дискримінації як соціально-правового та конституційно-правового явища, базовану на виділенні видів (за ознаками розрізнення) та форм (за способами проявів) дискримінації. В межах дослідження також запропоновано подолання проблеми дискримінації адміністративними методами (створення Комітету по подоланню та запобіганню дискримінації), хоча, на нашу думку, виключно організаційними засобами імперативно-владного характеру вирішити проблему, яка є дуже широкою та вкоріненою у свідомість суспільства, неможливо.

Загалом питаннями протидії дискримінації займалися науковці Інституту ім. В.М. Корецького, що сприймають таке негативне явище як перешкоду на шляху формування демократичної, правової держави в Україні, яка гарантує усім громадянам незалежно від будь-яких ознак рівні політичні, соціальні, економічні та культурні права і свободи. Провідні українські науковці (Кресіна І. О., Вітман К. М., Горбатенко В. П., Коваленко А. А., Лойко Л. І.) доводять, що у сучасному світі боротьба з расизмом, дискримінацією, ксенофобією та іншими проявами нетерпимості належить до першочергових завдань будь-якої цивілізованої демократичної держави[123].

Ми намагалися комплексно дослідити вікову дискримінацію, тому доробки, які стосувалися дискримінації в окремій сфері, є також вагомими в контексті досліджуваної проблематики.

Зокрема, поширеним видом є дискримінація у трудовій сфері. Сербин Н. В. у праці «Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України»[302] визначає сутність поняття та ознаки дискримінації у сфері праці та окреслює місце та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права. Вагомо для нашого дослідження також те, що автором розкривається сутність та значення міжнародно-правових стандартів у сфері недопущення дискримінації у сфері праці.

Друга група - праці науковців, що присвячували свою увагу зовнішньому правовому та соціальному середовищу, в якому формується політика недискримінації. Це, зокрема, питання, що пов'язані з рівністю, свободою, правами та свободами людини, верховенством права та принципами правової системи.

Зазвичай міжнародно-правові норми створюють еталон для їх національної імплементації, тому розгляд сучасних принципів міжнародного права є цінним для розуміння основних модерністських підходів правового регулювання відносин у суспільній реальності, і тут є цінною дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук С. М. Задорожної [119]. Про аспекти рівності громадян перед законом йдеться у дослідженні Чехович Т. В. [349]

Внутрішньою філософсько-правовою патерною, навіть «стержнем» існування правової політики недискримінації є принципи свободи і рівності людини як її абсолютного виміру світобуття. В національній школі права останніми роками формування такого гуманістичного концепту було здійснено у працях за редакцією професора Н. В. Оніщенко «Трансформація правової ідеології у контексті сучасних викликів» [332], М. В. Осядлої «Свобода як цінність права (теоретико-правовий аспект)» [220], О. В. Гришук та В. М. Калітинського «Правовий ідеал як основа формування правових ідеологій в основних типах праворозуміння» [63], С. С. Сливки та І. Р. Щербай «Людина: органічна гідність у правах і свободах».

Множинна дискримінація є дуже поширеним явищем. У практичному аспекті вікова дискримінація рідко виступає єдиною класичною ознакою дискримінації, зазвичай вона поєднується з однією або навіть декількома іншими. Поєднання віку і гендеру – це особливо болюча проблема для особи. Науковці активізували останнім часом проблему гендерної дискримінації у своїх працях. Виокремимо одну з останніх дисертацій Кругова С.С. «Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні» [166].

Аспекти прав людини та їх порушення аналізувалися Є. Є. Борисовим в дисертації «Відступ держав від міжнародних зобов'язань у сфері прав людини : теорія та практика» [22], А. Л. Деркачем «Захист прав людини у конституційному процесі» [73].

Пандемічна загроза сколихнула світ, призвела до обмеження прав та свобод громадян та трансформувала правові явища. Тому при аналізі правової державної політики необхідно вказувати на такі аспекти [110]. Зокрема, в монографії за авторством І. М. Жаровської та А. С. Романової доводиться, що «пандемія COVID-19 спричинила особливий режим впливу на основоположні принципи права, права людини та зумовила кризові явища у правовій системі всіх держав світу. Обмеження прав людини відбувається у всіх сферах, починаючи від права на приватність та особисту недоторканність до обмеження права громадян на свободу пересування; відбувається дискримінація за расовою, етнічною, віковою, гендерною та іншими ознаками», авторками також аналізується проблема загрози рівності в умовах пандемічної кризи.

Друга група пропонованих до групування праць становила формуючу матрицю концепції антидискримінаційної політики, проте остання є змінним явищем і трансформується, потребує удосконалення та перегляду в контексті нових виникаючих суспільних обставин. Тому третя група наукових здобутків присвячена зовнішнім чинникам, які впливають на становлення та формування правової політики запобігання та протидії вікової дискримінації. Виокремлюється ряд наукових праць, що опосередковано, дотично впливають на предмет дослідження, серед яких здобутки науковців, що стосуються правової

глобалізації, пандемічних загроз та військових дій як чинника зміни правової реальності.

В аспекті військових дій актуальними є дослідження В. П. Базова «Теорія та принципи міжнародного гуманітарного права» [8]. Питання впливу глобалізації на правові явища, правову політику, правову ідеологію, належне формування державних засад функціонування правової системи розглядалися зокрема у працях Є. Д. Стрельцової «Теорія і практика уніфікації міжнародного права в умовах глобалізації» [319], Т. В. Михайліни «Роль інтегративного потенціалу правосвідомості у реформуванні правової системи» [198], Н. А. Сердюк «Розбудова України як соціальної, правової держави: теорія та практика» [305], А. А. Моца, Д. М. Белова, Ю. М. Бисаги «Теоретико-правові засади європейської інтеграції України» [200].

Четверту групу праць присвячено питанню правового статусу дітей, освітній системі у демократичній державі та визначення концепції ціннісного сприйняття цього віку для особистості.

Першочергово виокремимо цілу низку напрацювань Ортинської Н. В., що стосувалися правового регулювання дитинства та сучасної молодіжної політики в Україні. Авторка аналізує поняття дітей та неповнолітніх, колізійність загальнотеоретичного розуміння, комплекс прав та обов'язків. Також вона акцентує увагу на тому, що геополітичні суспільні зміни встановлюють зміни у соціальній реальності, які передбачають створення відповідних найкращих умов для окремої людини щодо розвитку її особистості, захисту її потреб та законних інтересів [216], особливо щодо дітей. В наступній монографії авторка розширює своє дослідження до комплексу правового регулювання молодіжної політики в правовій державі [113].

Аспекти статусу дітей дошкільного віку порушувала Р. Ю. Матяшовська та акцентувала увагу на певних аспектах дискримінації дітей у «нетрадиційних» сім'ях [188]. Також проблеми статусу дітей у медичній сфері піднімала М. Ю. Щирба. Загалом, аналізуючи статус пацієнтів, авторка зосереджується на правах та обов'язках всіх груп пацієнтів і особливу увагу приділяє дітям у контексті

права на добровільну згоду при медичному втручанні, вказуючи на юридичну затребуваність удосконалення правового регулювання в країні у вказаній сфері [361].

Поширеною є категорія праць, котра присвячена освіті та вихованню й акцентує увагу на віці неповнолітнього та виокремлює проблеми дискримінації в освітній сфері. Згадаємо тільки низку останніх напрацювань: Гарасиміва Т. З. та Ряшко В. І. «Актуальні проблеми національно-патріотичного виховання в сучасному українському суспільстві» [45], Колесник В. Ю. «Правові основи освітньої політики ЄС» [140], Дронова В. Ю. «Освітня функція сучасної держави та особливості її реалізації приватними вищими навчальними закладами» [82], Заєць А. С. «Загальнотеоретична характеристика форм правового виховання в сучасній Україні» [120].

І наостанок п'ята група - праці навчально-методичного спрямування. Значну кількість доробків репрезентовано у методичних доробках, зазвичай вони стосуються органів публічної влади. Тому зазвичай за сприяння міжнародних інституцій, організацій громадянського суспільства видається достатня кількість доробків, що стосуються особливостей правового тлумачення дискримінації.

Більшість із них сконцентровані на навчальній меті і призначені для органів державної влади та місцевого самоврядування, оскільки «законодавча та нормативно-правова діяльність органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, яка стосується соціальних та гуманітарних питань, значною мірою не оцінюється в контексті формування політики протидії дискримінації, в діяльності спостерігається брак системного розуміння відповідної політики, змісту та необхідності засобів посиленої підтримки (позитивних дій) для різних груп меншин, координації зусиль у сфері запобігання та протидії дискримінації».

До таких праць навчально-методичного спрямування віднесемо посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування «Запобігання та протидія дискримінації в Україні» за авторством С. Ю. Пономарьова, І. Ю. Федоровича [250], методичний посібник «Проведення антидискримінаційної політики в містах України: для громадських організацій

на прикладі міста Миколаїв» за авторством Т. В. Невоїт, О. В. Партенадзе [205], «Посібник з європейського антидискримінаційного права», котрий виданий для України за сприяння Агенції Європейського Союзу з питань основоположних прав та Ради Європи [252], або аналітичні доповіді, які стосуються дієвості органів державної влади у сфері протидії та запобіганню дискримінації [329].

Окремої уваги заслуговує упорядкований С. Зайцем та Р. Мартиновським «Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації», виданий за сприяння Ради Європи. В ньому подана спроба перевести стандарти Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод і напрацювання Європейського суду з прав людини на інструментальний рівень, придатний для використання у повсякденній діяльності вітчизняних правників [121].

І особливе теоретико-правове значення для розуміння та доктринально-методологічного аналізу правової політики недискримінації займає посібник Acas (громадська організація у Великобританії) «Вікова дискримінація: ключові моменти на робочому місці» («Age discrimination: key points for the workplace») [385], який сконцентровується тільки на одній сфері - трудовій, проте встановлює сучасне тлумачення основних понять, термінів та подає казуальний матеріал для аналітичного дослідження.

1.2. Тлумачення терміна «дискримінація» в сучасній юридичній науці

Термін «дискримінація» нині є одним із найбільш вживаних у теоретичній та практичній сфері. Порухення прав людини порівнюють із поняттям дискримінації та визначають як негативний чинник правової реальності. Проте, незважаючи на те, що визначене поняття вже майже століття вживається в юридичній та політичній науці, єдиного розуміння його все ще не вироблене.

Вказане пов'язуємо з двома чинниками.

По-перше, прояви та ознаки дискримінації щоразу змінюються, оновлюється їх розуміння, додаються новітні ознаки, тому поняття трансформуються під впливом глобалізації правової реальності.

По-друге, «дискримінація» як певна категорія має мультинауковий зміст, вживається багатьма галузями знань від соціології та журналістики до державного управління та політології. Тому універсального розуміння виробити поки що не вдається.

Термін «дискримінація» походить із латинської мови й означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками: расової або національної належності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо [67, с.219].

Дискримінація - це несправедливе або упереджене ставлення до людей та груп на основі певних їх характеристик. Проте вказане розуміння є доволі загальним. Тому вважаємо за необхідне проаналізувати розуміння поняття дискримінації у сучасній юриспруденції.

Більшість енциклопедичних словників визначає дискримінацію як пониження прав якої-небудь групи громадян у силу їх певних характеристик. Така дефініція характерна для вузького юридичного розуміння. Проте більшість науковців намагаються подати розширене розуміння досліджуваного поняття. І тут позиції авторів можна звести до наступного.

Перша група науковців аналізує дискримінацію через дії, що порушують принцип рівності та зачіпають людську гідність.

Для прикладу, Ю. Поліщук доводить, що «дискримінація – це діяння, яке скоюється по відношенню до людей на основі демонстрації відмінностей між ними і тягне за собою порушення прав та свобод або пониження честі та гідності особи» [248, с.414]. М. Новицький вважає, що «будь-яка раціонально необґрунтована, побудована на підставі фізичних чи біологічних ознак диференціація прав і правоможностей є дискримінацією» [207, с.21].

Як «спосіб деформації рівноправності сторін правовідносин або рівності їх юридичного статусу шляхом зміни взаємозв'язків прав і обов'язків, їх забезпеченості, обсягу й сфер реалізації з метою встановлення (корекції) об'єктивно обґрунтованих або суб'єктивно мотивованих параметрів справедливості й волі в соціумі» [65, с.169] розуміє це поняття О. Гузь. Також

науковець вказує, що «дискримінація - це спосіб деформації рівноправності суб'єктів правовідносин або рівності їх юридичного статусу шляхом зміни взаємозв'язків прав і обов'язків, їх забезпеченості, обсягу й сфер реалізації з метою встановлення (корекції) об'єктивно обґрунтованих або суб'єктивно мотивованих параметрів справедливості й волі в соціумі» [65].

Інша група зводить дискримінацію до розрізнення у правах та свободах людини. К. Левченко, досліджуючи гендерну дискримінацію, дійшла висновку, що змістом родового поняття «дискримінація» є «будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага. Спрямованість дискримінації – ослаблення (знищення) правового або фактичного становища певної соціальної групи; результат дискримінації – порушення рівності de jure або de facto або (і це є дуже важливим) – створення загрози такого порушення» [175, с.40].

Існує твердження авторів Юридичної енциклопедії про те, що дискримінація - це «умисне обмеження або позбавлення прав певних юридичних та фізичних осіб, що відбувається фактично чи приховано шляхом прийняття відповідного законодавства» [368, с.18]. Однак ми б не вказували на умисність як обов'язковий елемент діяння, оскільки дискримінаційна ситуація може відбуватися без цілеспрямованого умислу. Окрім того, дискримінаційні дії можуть бути не тільки у сфері нормативної діяльності, вони можуть охоплювати й етап правозастосування чи інших форм правореалізації.

У міжнародному правовому регулюванні та науковій практиці також відсутнє уніфіковане поняття «дискримінація».

У нормативних міжнародних еталонах також репрезентована така позиція. Загалом існує чотири міжнародних документи, що вказують на визначення дискримінації.

Ст. 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачає, що дискримінація щодо жінок – це будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на ослаблення або зводить нанівець визнання, користування чи здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини й

основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [142].

У ст. 1 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації передбачено, що поняття “расова дискримінація” означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевагу, базовані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, має на меті або наслідком знищення, або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя [192].

На додаток до цих ключових, Міжнародна Конвенція Організації праці (МОП) № 111 про дискримінацію щодо працевлаштування та професії (1958) стверджує: Для цілей цієї Конвенції термін «дискримінація» включає: (а) будь-які розрізнення, виключення або переваги, зроблені на основі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичні переконання, національне походження чи соціальне походження, що має вплив на зведення нанівець або погіршення рівних можливостей або ставлення при працевлаштуванні або заняття [287].

Відповідно до Конвенції ЮНЕСКО проти дискримінації в галузі освіти (1960 р.) для цілей цієї Конвенції термін «дискримінація» включає розрізнення, виключення, обмеження або переваги, які ґрунтуються на расовому кольорі, статі, мові, релігії, політичних чи інших переконаннях, національному чи соціальному походженні, економічному стані або народженні, має на меті або наслідком зведення нанівець або порушення рівності поводження в освіті [143].

Три згадані, за винятком Конвенції МОП, знаходять дискримінацію, дивлячись на «мету чи наслідок». Можна зробити висновок, що «мета» містить значення «намір». Конвенція МОП № 111 стосується лише «ефекту», опускаючи поняття «мета». Використання слова «або», а не «і» вказує на те, що «меті» можна відмінити пріоритет у порівнянні з «ефектом». Оскільки поняття мети містить зміст наміру, його важко визначити і довести суб'єктивний намір, необхідний для встановлення дискримінаційного діяння. Отже, дискримінаційний намір не є необхідним елементом дискримінації. Акцент на

«ефект» політики, а не намір означає, що нейтральні заходи вважаються «дискримінаційними», якщо насправді вони негативно впливають на групу суспільства, яка є виділена для захисту.

Згідно зі ст. 15 Канадської хартії прав і свобод «дискримінація може бути визначена як розрізнення, як цілеспрямоване, так і випадкове, що ґрунтується на підставах, які належать до особистих характеристик особи чи групи, має наслідком встановлення тягарів, обов'язків або негативного становища для такої особи чи групи, які не встановлюються для інших, або яке позбавляє або обмежує доступ до можливостей, пільг і переваг, які є доступними для інших членів суспільства» [354, с.669].

Ґрунтовне визначення досліджуваного поняття було розроблено Швейцарським інститутом порівняльного права [276, с.7]. Ми бачимо, що тільки поєднання вищевказаних підходів адекватно відображає всі елементи термінопоняття «дискримінація». За ним дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, базованих на довільній класифікації окремих осіб, їх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретною поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (в сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя.

Важливим теоретико-правовим питанням є визначення *взаємодетермінації питань рівності, справедливості та недискримінації*. Ці принципи відносяться до основних засад державного ладу та формують

підґрунтя правової держави, є відображенням принципу рівності та справедливості.

Як наголосив Комітет з прав людини, «недискримінація разом з рівністю перед законом та рівним захистом законом без будь-якої дискримінації становить основний і загальний принцип, що стосується захисту прав людини» [832]. Однак, обговорюючи питання рівності та недискримінації, важливо усвідомлювати факт: незважаючи на те, що запропоновано формулюванням, зокрема статті 2 Загальної декларації права людини та стаття 2 (1) Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, не всі відмінності між особами/групами осіб можна розглядати як дискримінацію в прямому сенсі цього терміна. Це впливає з послідовної судової практики міжнародних моніторингових органів, відповідно до яких проводиться виправдане розмежування за умови, що воно загалом розумне та зумовлено об'єктивною та законною метою.

Щодо терміна «дискримінація», то у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права Комітет з прав людини висловив своє переконання, «що термін «дискримінація», який використовується у Пакті, має розумітися як будь-яка відмінність, виключення, обмеження або уподобання, що ґрунтується на будь-якій підставі, такі як раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політична чи інша думка, національне чи соціальне походження, майно, народження тощо, що має на меті у наслідку звести нанівець або послабити визнання, задоволення чи здійснення усіма людьми в рівній мірі підстав, усіх прав і свобод» [832, с.135]. Однак, як зазначив Комітет, «користування правами і свободами на рівних умовах ... не означає однакове ставлення у кожному випадку». Деякі положення самого Пакту містять відмінності між людьми, наприклад стаття 6 (5), яка забороняє винесення смертельного вироку особам, які не досягли 18-річного віку, та не виконується щодо вагітних жінок.

Більше того, «принцип рівності іноді вимагає від держав-учасниць позитивні дії з метою зменшення або усунення умов, які викликають чи сприяють дискримінації, яка заборонена Пактом. Наприклад, у державі, де

загальні умови певної частини населення запобігають або погіршують їх реалізацію прав людини, держава повинна вжити конкретних заходів для їх виправлення. Такі дії можуть передбачати надання певних стимулів частині населення, які стосувалися, наприклад, пільгового режиму в окремих питаннях порівняно з іншими категоріями населення. Однак поки такі дії необхідні для виправлення дискримінації, її розцінюють як законну диференціацію згідно з Пактом.

Тлумачення Комітету з прав людини ООН містить твердження про те, що «право до рівності перед законом і рівного захисту закону без будь-якої дискримінації не робить усі відмінності у зверненні дискримінаційними. Диференціація на основі розумного та об'єктивного критерію не означає забороненої дискримінації у значенні статті 26» [761].

Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у Преамбулі підтверджує, що «принцип недискримінації не стоїть на заваді державам-учасницям уживати заходів для сприяння повній та реальній рівності, якщо ці заходи є об'єктивно й обґрунтовано виправданими» [278].

Тому важливим є розуміння принципу рівності.

Загальний принцип рівності розуміється як суб'єктивне право громадян користуватися рівним ставленням, що є обов'язковим для органів державної влади та вимагає відповідності фактичним обставинам, які однаково ставляться до їхніх правових наслідків. Рівність як фундаментальна цінність визнавалася у різні періоди людської еволюції, однак її змістовне наповнення змінювалося відповідно до соціальних та правових процесів [85].

У сучасному розумінні рівність розширюють до двох складових. По-перше, вона «уособлює одну з головних закономірностей у праві – встановлення однакової для всіх міри необхідної, можливої або забороненої поведінки. По-друге, знаходить відображення факт пов'язаності рівності не тільки з правом, а й соціальною сферою. Соціальна сторона сутності принципу правової рівності

виражена у вказівці на однаковість саме суспільного становища людей, а юридична - у визнанні цієї однаковості за законом» [348, с.26].

Концепція юридичної (формальної) рівності «реалізується у праві за допомогою чотирьох пов'язаних між собою загальних принципів: 1) принципу рівності перед законом; 2) принципу рівності перед судом; 3) принципу рівності прав і свобод людини і громадянина; 4) принципу рівності обов'язків людини й громадянина» [241, с.82-84].

Конституційний Суд України розуміє цей принцип так: «гарантована Конституцією України рівність усіх людей у їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод» [289].

Нам слід уточнити про необхідність відмежовувати рівність прав і «рівність можливостей (формальну рівність) або як рівність результатів (фактичну рівність). Ліберальна концепція передбачає лише формальну рівність, рівні можливості індивідів здійснювати свободу і власний вибір, а не зрівняльний розподіл благ. За такого підходу відмінності між людьми можуть бути пояснені тим, що люди різняться за своїми здібностями і талантами, а тому результат їхньої вільної діяльності різний.

Нині юридичну рівність розглядають у кількох площинах: як рівну повагу в межах певного процесу ухвалення рішень (вимога виявляти рівну повагу до думки кожного); як об'єктивне (неупереджене) ставлення (вимога однакового розгляду однакових ситуацій); як рівність (однаковість) розподілу благ (вимога отримання кожним рівної (однакової) частки певного блага); як рівність результату (вимога, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах) [281, с.7].

Національна наукова доктрина містить ряд різних положень щодо співвідношення принципу рівності та недискримінації.

Найпоширеніше трактування говорить про практичну тотожність вказаних принципів, вважаючи рівність більш широкою категорією, яка одним із

елементів має містити недискримінацію. Такі науковці, як С. В. Шевчук, О. Панкевич [224], І. Твардовський [324], Г. Христова, мотивують, що «вимога недискримінації (заборона дискримінації) виступає однією зі складових загальноправової засади рівності» [224, с.22]. На думку Г. Христової, принцип недискримінації існує як субпринцип у межах принципу рівності [345]. Також відома позиція, що недискримінація є допоміжним поняттям у межах принципу рівності, коли вважають, що дискримінація є незаконною, коли порушує принцип рівності [570, с.41].

В іноземній літературі вказано: «Через те, що рівність і недискримінація визначені в однакових термінах, не дивно, що різниця між ними часто розмивається. Схоже, що законодавство Співтовариства (*йде мова про європейське співтовариство – Н. Г.*) розглядає ці дві концепції як еквівалентні, використовуючи їх як взаємозамінні [768].

Інші науковці визначають недискримінацію не елементом, а засобом забезпечення рівності. С. П. Погребняк трактує принцип недискримінації як такий, що забороняє дискримінацію, «принцип недискримінації виступає як засіб забезпечення рівності, саме послідовна реалізація принципу недискримінації в юридичних практиках та інституціях є основним фактором, що свідчить про наявність у правовій системі справедливого балансу між вимогами формальної і фактичної рівності можливостей» [242, с.22-24].

Ще одна наукова позиція вказує, що недискримінація виступає метою принципу рівності, «забезпечивши однакове ставлення до осіб, які перебувають в однаковій ситуації де-факто чи де-юре» [187, с.109].

Також існує четверта позиція, відповідно до якої ці поняття є різними за своєю соціальною природою. О. О. Барабаш, З. П. Равлінко вказують, що «заборона дискримінації є самостійним принципом права, а не лише зворотним боком принципу рівності» [11, с.16].

На нашу думку, вказані поняття співвідносяться доволі широко, оскільки включають універсальність ставлення до людей у суспільстві, тобто однаковість такого ставлення. Право на рівність - це право всіх осіб бути рівними у своїй

гідності та брати участь у всіх сферах громадянського, політичного, економічного, соціального та культурного життя нарівні з іншими. Право на недискримінацію є одним із елементів права рівності - недискримінація є необхідною, але не достатньою умовою для реалізації права на рівність. Право на недискримінацію є окремим основним правом, включеним всередину право на рівність. Це означає, що всі особи мають право бути захищеними законом від дискримінації за певними особистими характеристиками, які називаються «захищеними» підставами.

Рівність, у свою чергу, не може включати можливості розрізненого ставлення. Принцип рівності не суперечить розрізненості, не вступає з ним у дихотомію, проте за своєю сутністю включати розрізненість не може, на відміну від принципу недискримінації. Важливо підкреслити, що не кожна відмінність у ставленні дорівнюватиме дискримінації. У загальному міжнародному праві порушення принципу недискримінації виникає, якщо: а) рівні справи розглядаються по-різному; б) різниця у ставленні не має об'єктивного та розумного обґрунтування; або в) якщо немає пропорційності між досягнутою метою та використаними засобами. Ці вимоги чітко викладені міжнародними наглядовими органами з прав людини, включаючи Європейський суд (вперше у справі «Маркс проти Бельгії»[549]), Комітет з прав людини ООН (Загальний коментар 18, пункт 13 та справа «Якобс проти Бельгії»[578]).

З іншого боку, довільна, необґрунтована диференціація не виправдовується внутрішньою природою речей, суперечить принципу рівності. Тому важливою складовою принципу недискримінації є розумне, обґрунтоване розрізнення, яке б не суперечило принципу справедливості.

Наприклад, Конституційний суд Латвії інтерпретував статтю 91 Конституції, що передбачає принцип рівності та недискримінації, а не лише як заборону державним інституціям від прийняття норм, які розрізняють осіб, які знаходяться в подібних умовах без розумних підстав, але також вимоги про різне ставлення до людей, які перебувають у різних обставинах [500].

Потреба у розрізненні виникає з самої природи речей, із сучасної соціальної реальності та першочергово субординується основоположним принципом справедливості, що відображає людську гідність.

У Польщі в одному зі своїх попередніх рішень Конституційний Суд заявив, що відмінності у вимогах щодо пенсійних виплат для жінок та чоловіків у гірничодобувній галузі промисловості (щодо віку чи часу роботи) були конституційними. Конституційний Суд обґрунтував це рішення наступним чином: «Щоб бути справедливим, закону не можна уникнути певних правових класифікацій, що відрізняють осіб за допомогою норм, адресованих лише певним групам або класам громадян. Якщо тому біологічні та соціальні відмінності між чоловіками та жінками мають значення з точки зору «зношування» («виснаження», «вигорання») на роботі, закон, що однаково описує правові умови дострокового виходу на пенсію для обох груп працівників, порушував би принцип рівності (рівність перед законом) [768]. Загалом наш аналіз конституційно-тлумачної практики низки держав дає можливість констатувати, що це найпоширеніший підхід, прийнятий конституційними та іншими судами.

Немає встановлених міжнародних еталонів щодо правомірності та справедливості розрізнення. Вказане здійснюється відповідно до пануючої у державі ідеології, принципів права та усталеної практики. В Естонії, наприклад, Верховний Суд постановив, що законодавцеві необхідно надати широку свободу розсуду [627]. Також суд встановив, що лише довільне різне ставлення до двох осіб або груп осіб в аналогічних ситуаціях розцінюється як порушення загального права на рівність. Неоднакове ставлення вважається довільним, якщо для цього немає розумних причин. Таким чином, необхідно перевірити, чи мав законодавець розумні та відповідні підстави для нерівномірного ставлення до групи осіб і чи було нерівномірне ставлення пропорційне у вузькому сенсі, тобто необхідно зважити мету (нерівне ставлення) та серйозність нерівної ситуації, яка була створена.

Німецька доктрина вважає, що відбувається порушення принципу рівності та недискримінації, якщо немає розумної підстави, що впливає з природи речей, або будь-якої іншої зрозумілої причини диференціації. Згодом Верховний Суд опинився перед проблемою, як інтегрувати метод балансування, а саме: принцип пропорційності, у розуміння та текстовий вираз принципу рівності. Тому Суд обґрунтував «нову формулу» (*neue Formel*), згідно з якою є порушення принципу рівності, якщо є одна група адресатів норм, що ставляться до них інакше, ніж до іншої групи адресатів норм, хоча відмінності між обома групами не такого роду та ступеня, який міг би виправдати різне ставлення. Мета «нової формули» - підкреслити, що знаходження порушення принципу рівності - це вже не лише питання самодоказування, але й конституційного балансування. Більше того, на думку Суду, принцип пропорційності визначає критерії балансування, тобто вимоги до знаходження не виправданого поводження: вони залежать від регульованого явища та від критеріїв диференціації. Суд застосовує посилений контроль, якщо норма відрізняє групи осіб, а не лише різні сукупності фактів, що трактуються неоднаково. Особливо цікавим є те, що Суд згідно з судовими тлумаченнями має посилити його контроль за певних обставин. Контроль Суду збільшує критерій диференціації, що підходить до одного з критеріїв, перерахованих у забороні дискримінації відповідно до статті 3 (3) Конституції. Вона говорить, що нікому не може бути завдано шкоди або надано перевагу внаслідок його статі, його походження, його раси, його мови, його місця народження і спорідненості, його віросповідання, його релігійних або політичних переконань. Нікому не може бути завдано шкоди внаслідок наявних у нього недоліків. Таким чином Суд передбачає більш суворі фактори перевірки до підстав дискримінації, які визначені вище [441].

На противагу такому достатньо широкому підходу до диференціації розглянемо французьку концепцію рівності. Постанова Сенату від 17 листопада 2008 р. чинила спротив прийняттю пропозиції Європейської Комісії щодо Директиви ЄС з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації. Вважалося, що

розрізнена політика призводить до «комунітаризму», тобто до створення спільнот людей зі специфікою прав. Цей комунітаризм суперечить основним принципам Французької Республіки, що підтримують універсалістський підхід із визначенням загальних принципів, що поширюються на всіх. Було сказано, що запропонована директива захищатиме лише певних осіб, а не всіх громадян [774, с.8]. Подібної позиції дотримується О. Гузь, що виводить таку політику через поняття дискримінаційного суб'єктивного права, яке розуміє «як міру можливої поведінки, що встановлює тільки для однієї із сторін правовідносин переваги у вигляді пільг, мір забезпечення, більш низького рівня відповідальності» [65].

У тлумаченні судових органів Франція також демонструє різницю між рівністю, вказуючи, що за певних обставин існує перевага використання загального принципу рівності, а не принципу антидискримінації, що обмежується захистом на певних конкретних підставах. Наприклад, право працівників на «рівну оплату за рівну працю» взагалі було визнано Касаційним судом у 1996 р. рівним ставленням у сфері заробітної плати, оскільки зобов'язує роботодавця виплачувати однакою заробітну плату всім працівникам на тій же посаді. Тут немає необхідності доводити, що відмінність ставлення базується на забороненій підставі; різниці в ставленні достатньо, щоб припустити порушення принципу рівного ставлення. Не потрібно доводити, що, наприклад, жінці платять менше, ніж чоловікові, і це є порушенням (дискримінацією), а також не потрібно доводити, що одній жінці платять менше від інших жінок, що є також порушенням, однак цього разу не принципу недискримінації, а рівності. Як наслідок, коментатори зосередилися на тлумаченні цього загального принципу як достатнього для виправдання нерівної оплати, але не щодо особливостей справи про рівність статей [726].

Рівність визначається як така, що вимагає, щоб різних ситуацій поведяться так само, це означає, що «рівне» ставлення може насправді призвести до дискримінації. Можуть бути такі ситуації настільки різні, що ставлення до них «однаково» може означати дискримінацію. Остання тлумачиться науковцями доволі широко. Принцип недискримінації, відповідно, включає в себе

правомірне відхилення від принципу рівності. Розглянемо, в чому особливість цієї правомірності.

У Чехії ця концепція рівності розглядалася у випадку Pl. NAC 22/92, де Конституційний Суд відхилив «абсолютне розуміння рівності» і заявив, що «рівність громадян не слід розуміти як абстрактну категорію, але як відносну рівність, принцип, включений у всі сучасні конституції. (...) Принцип рівності так розумівся як прийняті Конституцією аспекти відмінностей між суб'єктами та правами. Якщо є якась нерівність, то, наприклад, нерівність у соціальних правах має досягати такої інтенсивності, яка принаймні ставить під сумнів той чи інший аспект принципу рівності сам по собі. Особливо це трапляється, коли поряд з принципом рівності порушується ще одне фундаментальне право».

Також судовий орган пояснює, що заборона дискримінації є звичайним явищем і трактується з двох точок зору: по-перше, свавілля законодавця, коли різниця між групами та їх правами повинна бути виключена; по-друге, аспекти відмінності мають бути прийнятними. Тому будь-який підхід, прийнятий законодавцем, повинен ґрунтуватися на об'єктивних та розумних причинах, і має бути відповідна адекватність між метою та інструментами досягнення такої мети [807].

Важливим аспектом є також національне тлумачення дискримінації. Так, аналогічна ситуація може тлумачитися по-різному. В літературі знаходимо наступний приклад, що вказує на ступінь, в якому дискримінаційний мотив чи намір вважаються необхідними для того, щоб встановити, що особу слід вважати дискримінаційною. У Чехії, наприклад, у справі про різний вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок, вказано, що жіночий пенсійний вік зменшується, якщо жінкою виховується принаймні одна дитина і поступово знову ж таки зменшується відповідно до кількості дітей, що вона виховує. Це зменшення пенсійного віку не могло бути підставою зменшення для чоловіка, навіть у випадку, коли чоловік виховував своїх дітей один, наприклад після розлучення або після смерті матері. Конституційний Суд у цьому питанні заявив, що цей захід переслідує законну мету. Диференціація за статтю та числом дітей, які

виховуються, не є порушенням принципу рівності і «не є виразом поганої волі законодавця». На противагу цьому в Сполучених Штатах у справі Джеймса Вищий суд постановив про пряму дискримінацію, коли пенсійний вік був різним у чоловіків та жінок, незалежно від намірів органу, який здійснює такі дії.

Практика ЄСПЛ теж виробила широкі положення щодо рівності, зокрема, як на це вказують К. О'Реган та Н. Фрідман (O'Regan K., Friedman N.), пов'язуючи її з пропорційністю, коли різне ставлення, маючи легітимну урядову мету, є допустимим за наявності «раціонального зв'язку пропорційності між засобами, які були вжиті, і метою, яку необхідно досягти», посилаючись на Belgian Language Case, наголошуючи також на тому, що такий самий тест необхідно застосувати і під час вирішення питання щодо позитивної дискримінації («деяка правова нерівність спрямована лише на виправлення фактичної нерівності») [709, с.485].

До них можна зарахувати: – обмеження, встановлене законом / відповідно до закону; – існує легітимна мета; – ця мета необхідна у демократичному суспільстві. І тому виникає необхідність проведення в окремо взятому випадку тесту на пропорційність, як це вироблено у практиці ЄСПЛ: – чи існує нагальна суспільна необхідність для деяких обмежень Конвенції? – якщо так, то які конкретні обмеження відповідають цій потребі? – якщо так, то чи було це обмеження пропорційною відповіддю на цю потребу? – чи доводи, надані владою, є відповідними і достатніми? Отже, узагальнено ці критерії, як і тест на пропорційність, який можна звести до пошуку належного балансу між сутністю права і необхідністю у його втручання, – і саме, якщо таке (втручання) буде збалансованим, ми можемо стверджувати, що воно є правомірним, а отже, і пропорційним [811].

У рішеннях національного правотлумачного органу також знаходимо аналіз допустимості і законності диференціації. Цього разу вказане стосується додаткових гарантій. Конституційний суд України, розглядаючи недоторканності посадових осіб як своєрідний узаконений виняток із загального принципу рівності прав і свобод громадян, вважав, що недоторканність окремих

категорій державних посадових осіб є «не особистим привілеєм, а такою, що має публічно-правове призначення». Недоторканність посадових осіб є гарантією більш високого рівня у порівнянні з недоторканністю, яка встановлюється для всіх осіб, що відповідає принципу рівності прав і свобод громадян та їх рівності перед законом...» [290].

Отже ми можемо зробити наступні висновки.

По-перше, обґрунтування відхилень від правила рівного ставлення мають бути актуальними. Вони повинні мати прямий зв'язок з метою забезпечення захисту суб'єкта та сприяти досягненню цієї мети; іншими словами, диференціація повинна мати раціонально виправданий характер.

По-друге, відхилення повинні бути пропорційними, вагомими інтереси, висунуті диференціацією, повинні залишатися у відповідній пропорції, що є обґрунтованою для того, щоб поступитися рівністю заради правових цінностей.

По-третє, використані засоби також повинні бути законними; вони повинні залишатися пов'язаними з іншими конституційними цінностями, принципами чи нормами, які виправдовують різне ставлення до подібного.

По-четверте, пропорційність відхилення не має суперечити основоположній ідеї права – забезпеченню справедливості. Диференціація правового становища подібних явищ має більші шанси визнати їх відповідними Конституції, якщо вона залишається відповідно до принципу соціальної справедливості або служить реалізації цього принципу. В цьому сенсі принцип рівності і соціальна справедливість значною мірою перетинаються.

Принцип рівності може за певних обставин вимагати від держави вживати позитивних заходів, щоб зменшити або усунути умови, що спричиняють або сприяють увічненню дискримінації. Комітет з прав людини чітко виклав це зобов'язання у Коментарі 18 загального характеру, а Комітет з економічних, соціальних та культурних прав у своїх Заключних зауваженнях часто посилається на обов'язок вживати позитивні дії.

Більше того, не тільки вжиття додаткових заходів є обов'язком держави, але й їх невжиття в необхідних випадках і розмірі є порушенням рівності та тягне за

собою дискримінацію. Для демонстрації звернемося до іншого рішення КСУ. Натомість в окремих випадках КСУ трактував поняття дискримінації значно ширше, фактично ототожнюючи її з будь-яким порушенням засади рівності, зокрема рівності не формальної, а матеріальної, соціальної. Прикладом тут може слугувати справа про офіційне тлумачення терміна «член сім'ї». Наголошуючи на принциповій відмінності між поняттями «привілеї» та «пільги», Суд проявляє себе прибічником концепції так званих «позитивних дій»: «поняття «привілеї» і «пільги» не є тотожними»[288]. Відтак у цьому випадку Суд розцінив невжиття державою «позитивних дій» як порушення принципу соціальної рівності.

У понятійних різноманітнях дефініцій знаходимо розуміння досліджуваних понять через розуміння гідності людини, що є уособленням найвищої справедливості. Поняття права як рівної міри свободи людей містить і розуміння справедливості. Разом із уявленнями людей про свободу і рівність, щастя і гармонію справедливість входить у цілісну систему загальнолюдських ідеалів та цінностей.

На думку Паоло Г. Кароза (Paolo G. Carozza), можна виділити дві ідеї, що стосуються людської гідності: (а) онтологічна вимога, що всі людські істоти мають рівну внутрішню моральну цінність; (б) нормативний принцип, відповідно до якого всі людські істоти повинні мати статус однакової цінності, що має поважатись іншими, а також повинні поважати її в інших [721, с.420].

Варто зазначити, що, на думку М. Магلمانна (Mahlmann M.), – професора з університету Цюріха, – концепція гідності поєднується з багатьма іншими, виступаючи основою для фундаментальних прав, поряд із рівністю: «вона є мірилом для калібрування конституційних гарантій рівності, інколи без явного посилення на них, а також виступає основою демократії і нормативним мірилом структури держави» [669, с.388]. Свобода, рівність, справедливість є внутрішнім змістом права, його внутрішнім наповненням. [323].

Отож у загальному принцип рівності та недискримінації слугує для досягнення справедливості у суспільстві, обмежується цією справедливістю та виступає її механізмом реалізації основних загальнолюдських благ. Однакове

ставлення може включати як рівність так і недискримінацію, але в контексті її однакового ставлення, правомірне розрізнене ставлення є також виявом справедливості, але не передбачає потреби однакового ставлення.

Наостанок визначимося з *ознаками дискримінації* як негативного соціального явища.

Аналіз позицій Європейського суду дозволяє виокремити стандарт принципу недискримінації, який полягає в тому, що для встановлення порушення цього принципу необхідно довести наявність трьох елементів: 1) державний захід, дія чи бездіяльність, які оскаржуються, підпадають під сферу дії іншого матеріального положення Європейської конвенції (стаття 14) або стосуються будь-якого передбаченого національним законом права (стаття 1 Протоколу № 12 до цієї Конвенції); 2) наявність розрізнення у поводженні порівняно з іншими особами, які знаходяться в аналогічному або подібному становищі («тест на порівнюваність», англ. comparability test). Цей елемент вимагає доведення, що: а) поводження із заявником є суттєво відмінним і менш сприятливим, ніж з іншими; б) підставою для розрізнення є особиста характеристика (якість) або статус заявника, які належать до заборонених підстав дискримінації (стать, вік, раса, мова, релігія та ін.); в) інші, з якими заявник порівнює себе, знаходяться в аналогічній ситуації; 3) таке розрізнення не є виправданим. Стосовно третього елементу стандарту принципу недискримінації Європейський суд вказав, що принцип рівності порушений, якщо відсутнє «розумне та об'єктивне» виправдання розрізнення («тест на виправданість», англ. justification test). Наявність такого виправдання має оцінюватися з огляду на цілі та вплив заходу, що розглядається, зважаючи при цьому на принципи, що панують у демократичних суспільствах, передусім принцип пропорційності («тест на пропорційність», англ. proportionality test) [354, с. 662-664].

У зв'язку з вищевказаним варто вагомо проаналізувати ще два аспекти – порівняння становища з іншими особами та твердження про необхідність порушення прав людини.

Щодо першого твердження відзначимо наступне. Для розуміння наявності дискримінації слід порівняти становище гіпотетично дискримінованої особи становищем (поведінкою, ставленням) з іншими. Цю людину називають компаратором (compare – лат. порівнювати), і вона перебуває у тій самій чи досить подібній до вас ситуації, але не має таких самих захищених характеристик.

Важливо акцентувати, що ситуація не має носити аналогічного характеру з ситуацією компаратора, проте має бути достатня схожість, щоб показати, що причиною гіршого ставлення є захищена характеристика, а не щось інше. Порадник для громадян Великобританії надає такий приклад. Ви мусульманин, і ваш роботодавець відмовляється дати вам відпустку для молитви в п'ятницю. Одна з ваших колег - християнка, яка відвідує бібліографічну групу по середах після роботи. Вона попросила дозволу виїхати на годину раніше, щоб відвідати такі групи, і ваш роботодавець погодився з цим. Ви можете порівняти свою ситуацію зі своєю колегою, оскільки вона також потребує регулярної відпустки з релігійних причин. Як християнка вона не має такої захищеної характеристики, як ви, тому ви можете використовувати її як приклад для прояву дискримінації [468].

Але іноді неможливо знайти справжню людину, яка опинилася б у тій самій ситуації, оскільки ситуація, в якій перебуває дискримінована особа, ніколи раніше не траплялася. Якщо це так, можна скористатися гіпотетичним компаративістським аналізом, для цього користуються репрезентацією схожих обставин, щоб показати, що ваше ставлення склалося певним чином через захищену характеристику. Знову ж таки приклад. Трансгендер працює в ресторані і одного разу робить помилку на касі, що призводить до невеликих фінансових втрат для роботодавця, через що його звільняють. Такої ситуації ще ніколи не було, тому немає справжньої людини, з якою можна порівняти себе. Але шістьма місяцями раніше роботодавець письмово попередив іншого працівника за те, що він забрав додому їжу без дозволу. Оскільки це була подібна

ситуація, можна використати ставлення цього працівника, щоб показати, що роботодавець не звільнив би людину, яка не є трансгендером, за помилку.

Звертаємо, проте, увагу, що певні обставини визнані як «правові аксіоми», тобто такі, які сприймаються за загальні і не потребують порівняння. Для протидії дискримінації міжнародні групи та громадські організації застосовують тест на порівняння для фіксації дискримінаційної ситуації. Угорські представники описують це так. Процедура застосування тестів не є складною: відразу після отримання скарги НЕКІ (*громадська організація – Н. Г.*) направляє тестерів у містя, де мав місце випадок дискримінації. Якщо, наприклад, звинувачення стосується працевлаштування, тест проводиться шляхом направлення двох осіб – рома і не-рома, які поза етнічним походженням нічим принципово не відрізняються (в сенсі особистих рис чи професійних кваліфікацій). Ці особи делегуються цього самого дня, в короткому проміжку часу, з метою отримання цієї самої посади. Для правильності порівняння від кожного з тестерів вимагаються подібні поведінка і дії. Після закінчення тесту вони негайно фіксують його перебіг за допомогою спеціальної анкети, що містить детальну інформацію щодо питань, поставлених під час кваліфікаційної розмови, загального рівня ставлення до прохача, опису посади, в тому числі – винагороди, та інших свідчень. Після того координатор тесту оцінює ці дані, встановлюючи, чи мала місце відмінність трактування тестерів, і на цій основі вирішує, чи будуть прийняті відповідні юридичні кроки у зв'язку з дискримінацією [420, с.7]. Отож тест на пропорційність допомагає при аналізі ситуації та слугує додатковим механізмом удосконалення законодавства та належної практики у сфері запобігання, протидії та покарання за дискримінаційні дії.

Оновлене розуміння ЄСПЛ (відповідно до Протоколу № 12 до Європейської конвенції) не вимагає обов'язкового поєднання дискримінації з порушенням певного права людини. Ключовим фактором є розрізнене ставлення, а не безпосередньо негативні правові наслідки щодо порушення права. Це є прогресивним підходом. Однак усе ж у більшості випадків дискримінація тягне

за собою порушення права людини, її свобод, а у широкому розумінні законних інтересів. Коли категорії прав та свобод не викликають потреби наукового пояснення, то законний інтерес вагомо визначити для розуміння. Законні інтереси – правові можливості, які існують поряд із суб'єктивними правами, але, на відміну від них, не мають чіткого виразу в законі. Отож у розумінні дискримінації законний інтерес вказує на правові можливості особи у державі, які за певних причин не визначені в категорії прав окремого суб'єкта. Тому якраз у розрізі новітньої теорії розуміння дискримінації є прийнятним та розширює межі співвідношення парадигми «дискримінація – порушення права людини».

І останнє, на чому слід акцентувати увагу. Сучасна доктрина недискримінації включає вагомий аспект – обов'язок держави забезпечити умови, за яких дискримінація неможлива. Відповідно, норми міжнародного права, які згадувалися вище, вимагають від держав виявлення та усунення дискримінації та забезпечення рівності. Це може вимагати законодавчої чи адміністративної реформи, щоб скасувати дискримінаційні положення або вирішити дискримінаційну практику з боку уряду чи приватних суб'єктів, змінити розподіл ресурсів або освітні заходи. Ці заходи субординуються через відповідальність держав щодо забезпечення антидискримінаційної політики та практики. Держава окремо чи разом низка держав повинні вживати проактивних заходів для виявлення та подолання вкоріненої дискримінації, як прямої, так і непрямой. Нормативні вимоги вказують на відповідальність держав, міжнародних установ та корпорацій щодо уникнення та усунення дискримінації, за яку вони прямо чи опосередковано відповідають.

1.3. Вік як юридична категорія

Вік – це суттєва людська характеристика. «Вік - найважливіша характеристика людського існування, яка одночасно з індивідуальною поведінкою прогнозує і розвиток усього суспільства, що являє собою різновікову структуру. Особливості культури конкретної спільноти часто базуються на

специфіці відносин різних вікових груп» [246, с.53-54]. Розподіл людей на вікові групи має нечіткий, подекуди навіть розмитий характер, оскільки в соціологічному сприйнятті календарний вік та візуальний вік окремої особи може бути диференційований. Також умовне сприйняття віку зумовлено його широким розумінням. Загалом у поєднанні різних галузей знань «найчастіше категорію «вік» використовують як показник тривалості життя й поведінки, де беруть до уваги біологічний і функціональний аспекти. Вік також пов'язує людину з суспільством і структурує її соціальне буття.

До того ж, категорія віку має власне ментальне розуміння у окремих народів, націй, відображає соціально-побутові устої, історичність розвитку, економічні характеристики, традиції та звичаї. Такого ж висновку доходять експерти європейського соціального дослідження «Єйджизм в Європі», вказуючи, що середній вік, у якому сприймається молодість, значно відрізняється від 34 у Швеції до 52 у Греції [374].

Про умовність віку та його культурно-ментальне розуміння вказано й у Глобальному звіті ВООЗ про старість 2021 року. «Наш вік відображає кількість років, які ми живемо. Але те, що вважається молодим або старим, частково залежить від контексту, мети та культури. У 18 років вас можуть вважати занадто старим, щоб навчити бути спортивною гімнасткою, але занадто молодим, щоб балотуватися на високі політичні посади. Культура також відрізняє рівень віку. Століття тому в Західній Європі та Північній Америці старість починалася набагато раніше, ніж сьогодні» [575].

З погляду юриспруденції вік уособлюється як настання певних часових меж життя особи, в якому особа може легально займатися певною діяльністю, набувати прав та обов'язків, спеціального правового статусу. Закон У Франції поняття віку нормативно визначає як тривалість життя. Цим закон передбачає тривалість життя людини з точки зору часу. Кожен охоплюється захистом, оскільки кожен має тривалість життя [517].

Загалом вік з погляду права відображає вікові пороги, за якими правова система розглядає осіб як таких, що мають права та можливості, дозволені

державою, зокрема визнається, що особа вже доросла (юридичний вік повноліття), а також може здійснювати діяльність, пов'язану з освітою та працевлаштуванням або ризикованою та соціальною поведінкою (наприклад, залучення у сексуальну активність або вживання алкоголю).

Організація економічного співробітництва та розвитку визначає мінімальний вік як такий, що охоплює 7 законодавчо встановлених вікових категорій для молоді за трьома основними категоріями: вік, в якому особи вважаються дорослими: вік повноліття (вік, в якому правова система розглядає осіб як дорослих); вік кримінальної відповідальності (вік, у якому особи несуть відповідальність); мінімальний вік для шлюбу; віковий поріг, пов'язаний із закінченням навчання та початком роботи: вік закінчення школи (закінчення обов'язкового навчання); працездатний вік (мінімальний вік для працевлаштування); вік, коли особам дозволяється займатися різною ризикованою та соціальною поведінкою: мінімальний вік для вживання та купівлі алкоголю; мінімальний вік для сексуальної згоди [712].

Першочергово в правовому полі відмежовують повноліття, настання якого вказує на можливість отримання повної дієздатності. Проте багато явищ також пов'язані з віком, зокрема вік публічної служби, вік відповідальності, вік згоди щодо дій сексуального характеру, працездатний вік, шлюбний вік, пенсійний вік тощо. В основу юридичного нормопроєктування зазвичай закладається хронологічний (календарний) вік особи, тобто кількість прожитих нею років. Також другою особливістю виключно правового розуміння віку є збільшення об'єму прав та обов'язків зі збільшенням хронології віку.

Проте слід звернути увагу, що в правознавстві вік не може розумітися як виключно юридична категорія, це соціальне явище, що вміщує моделі інших суспільних наук, ґрунтується на розумінні віку, що притаманно цьому історичному етапу розвитку суспільства та культури, вміщує ментально-традиційні уявлення про вік окремого народу. Це відображається, наприклад, на таких особливостях нормативного закріплення віку, як вік суб'єкта злочину, вік сексуальної згоди тощо. Тут слід погодитися, що важливу роль у результаті

оцінювання відіграють соціальний контекст, поширені у суспільстві ідеї та установки щодо представників різних вікових груп, їх зовнішнього вигляду, прийнятної для них діяльності, поведінки, інтересів тощо. Таким чином, навіть індивідуальне визначення віку відбувається в культурному та історичному контекстах, на основі поширеного в суспільстві соціально-культурного розуміння віку [76, с.32].

Звернемо увагу, що зазвичай в існує розбіжність між хронологічним (календарним) і суб'єктивним віком. Проте вік як правова категорія робить акцент саме на першому. От як це можна пояснити на прикладі кримінальної відповідальності. Законодавець, враховуючи в першу чергу дані медицини, психології, педагогіки та інших наук, при встановленні віку кримінальної відповідальності виходить з нормальних, типових для більшості підлітків умов їх розвитку й формування на певних етапах їх життєвого шляху» [5, с.103]. Такий підхід є характерним для національного права, проте у деяких зарубіжних країнах (Росія, Білорусь, Азербайджан, Туреччина, Сан-Марино, Пакистан) для можливості визнання неповнолітнього суб'єктом злочину необхідно, поряд із хронологічним, установити також і психологічний вік.

Знову ж таки з погляду кримінального права вік не є тільки чинником, що впливає на настання кримінальної відповідальності та реальності притягнення до відповідальності, а подекуди саме вік є визначником кваліфікації злочину. Дудоров О. О. та Задоя К. П. доводять, що формулювання, закріплене в ч. 4 ст. 152 КК України, дає змогу стверджувати, що «сексуальне проникнення в тіло малолітньої особи має визнаватися зґвалтуванням незалежно від того, чи давала така особа на це згоду, є остання добровільною (така згода визнана нікчемною, фікцією) або вимушеною, чи розуміла малолітня особа характер і значення вчинюваних стосовно неї дій тощо. Тобто в КК втілено ідею законодавчої конкретизації віку, недосягнення якого зобов'язує правозастосовувача беззастережно розцінювати сексуальне проникнення в тіло відповідної особи як зґвалтування» [86, с.77].

Найдревніші періодизації життя людини знаходимо в історичних пам'ятках Стародавньої Греції і Стародавнього Китаю. Античний філософ, релігійний та політичний діяч Піфагор (VI-V ст. до н.е.) є автором календарної періодизації «Чотири пори року», яка включає період становлення людини, або весну (до 20 років); молодість, або літо (від 20 до 40 років); розквіт сил, або осінь (від 40 до 60 років); старість, або зиму (від 60 до 80 років) [цит.за 227].

Пітер Ласлетт (Laslett P.) розподіляє життя на перший, другий, третій та четвертий вік. Під першим віком він розуміє період залежності від оточуючих, процес формування особистості та підготовку до ролі дорослого. Це вік від народження до закінчення отримання освіти. Другий вік – період продуктивності. В цій віковій категорії у людини є робота, адже вона бере участь у активному робочому житті, прибуток; створюються сім'я та подружні відносини, у людини з'являються діти та майно. Третій вік – це період виходу на пенсію. Ласлетт називає цей період вершиною, розквітом життя. Хоча люди цієї вікової групи не беруть участь у активній роботі, вони отримують свободу (середовище та час) задовольняти свої особисті потреби та займатися улюбленими справами через скорочення або припинення домашніх та сімейних обов'язків. Четвертий вік - це новий період залежності та завершальний етап похилого віку, де немає надії жити звичним життям перед смертю [649].

Розглянемо особливості психологічної характеристики деяких вікових груп. Вказане важливе нам для розуміння ціннісних вимірів та соціального становища кожної з груп, що є основою формування правового становища особи в кожній віковій групі, є платформою «оцінення культурно-ментальних патернів в усталеному суспільному ставленні до кожної групи, оскільки «щодо кожної такої групи існують певні очікування, обумовлені культурним та історичним контекстом, що стосуються зовнішності, поведінки, цінностей та інтересів тощо представників означених груп» [77].

У широкому узагальненні вікові особливості зображаються так: «рання дорослість або молодість є віком вибору між ізольованістю та інтимністю;

середня – творчістю або занепадом; пізня – переживанням відчаю або цілісності» [225, с.80].

Виділяємо потребу більш ґрунтовного аналізу окремих видів вікових груп населення.

Дошкільний вік – це період початкового становлення особистості [125]. Це вік, коли особа формується і створюються основи на все подальше життя. Також у правовому вимірі дана особа не може реалізувати права та повною мірою за неї це здійснюють батьки чи законні представники.

Слід зазначити, що глобальна криза та зміна сучасної ідеології призводить до зміни кількості дітей у бік значного зменшення. Сучасна Сімейна база даних Відділу соціальної політики, Дирекція з питань зайнятості, праці та соціальних питань ЄС вказує, що у середньому по ОЕСР у країнах найменшою п'ятирічною віковою групою є вікова група 10-14 років (19,1% населення у віці 0-24), а потім вікова група 0-4 років (19,4%). Найбільша вікова група в середньому становить 20-24 роки (21,9%). Маленькі діти (у віці 0-4 та 5-9) складають дуже малу частку загального населення від 0 до 24 років в Австрії, Данії, Німеччині, Угорщині, Нідерландах, Португалії та особливо в Кореї, де частка дітей віком від 0 до 24 років у віці 0-4 років становить 16,2%, а 5-9 років - лише 16,6%. Натомість в Ірландії та Ізраїлі діти старшого віку та молоді люди (віком 15-19 та 20-24 років) складають лише відносно невелику частку населення у віці 0-24 років - в Ірландії частка осіб становить лише 17,5%, а частка у віці 20-24 років - лише 16,4% [711].

Підлітковий вік – це період вікової кризи, сутність якої полягає в задоволенні потреби підлітка в самопізнанні, самоствердженні, у боротьбі за незалежність, що може набувати критичних форм, методів [41]. Особливо потрібно відзначити те, що підлітковий вік є підґрунтям розвитку особистості, одним із найважливіших етапів життя людини, періодом формування визначальних рис зрілої особистості, соціально-психологічних властивостей і механізмів регуляції її поведінки. Безсумнівним у цьому контексті постає положення про те, що основна фаза онтогенетичного розвитку соціальних здібностей пов'язана з формуванням власної точки зору, особистісних

установок, осмислення засвоєних раніше і отриманих у минулому досвіді, знань і вмінь соціального характеру [46, с.13-15].

Термін «підліток» відноситься до часу, коли дитина переростає у дорослого. У Загальному коментарі № 20 щодо підлітків Комітет КПП визнає, що діти досягають статевого дозрівання в різному віці, і не прагне дати чіткого визначення, а натомість зосереджується на періоді дитинства від 10 років до 18-річчя. Цей термін менше визначений у національному законодавстві; лише п'ять держав-членів використовують його для опису дітей у віці від 15-16 до 18 років. Так, це робить Білорусь із чітким визначенням підлітками у віці 14-18 років (Сімейний кодекс Білорусі, 1999, стаття 179). В ООН підлітковий вік найчастіше відноситься до осіб у віці 10-19 років. В межах ООН це розбивається на «старші підлітки» (15-19 років) та «молодші підлітки», до яких належать особи у віці 10-14 років [845].

Проте слід констатувати невизначеність понятійно-категоріального апарату в досліджуваній сфері загалом. Згідно з визначенням Конвенції про права дитини вона не використовує терміни «неповнолітні» або «підлітки», натомість використовує «діти» для всіх осіб віком до 18 років.

Наприклад, міжнародне право не визначає поняття «молодь», і існують різні визначення. Крім того, більшість держав не визначають універсально терміни «дитина», «неповнолітній», «молодь» та «підліток». Застосування умов змінюється залежно від нормативного контексту. Часто терміни не визначаються чітко, але використовуються в різних положеннях, які додають певну вікову межу.

Термін «дитина» широко використовується у всіх формах законодавства, починаючи від актів щодо дітей, кримінальних кодексів, актів соціального забезпечення, законів про захист дітей, законодавства про працю тощо. У більшості законодавств він стосується всіх дітей віком до 18 років. Однак він також може бути використаний для відмінності молодших дітей від підлітків, як це передбачено деякими кримінальними законами, а також використовуватися в сімейному законодавстві для вказівки на кровну спорідненість осіб.

Термін «неповнолітній» в основному використовується у цивільному або кримінальному кодексах, описуючи всіх дітей віком до 18 років. 14 держав ЄС визначають термін «неповнолітній» у своєму цивільному кодексі, причому в кожній із них це стосується дітей віком від 0 до 18 років. У деяких державах Кримінальний кодекс відноситься до вікового діапазону 14-18 років. У національних кримінальних кодексах також використовуються поняття «підліток», «молода особа» та «неповнолітній», іноді посилаючись на різні вікові групи.

Юнацький період характеризується початком професійного становлення, реалізацією життєвих планів, участю у суспільному житті та усвідомленням своєї громадської відповідальності. У цьому віці люди змінюють вид діяльності, отримують новий соціальний статус, більшу самостійність вибору, досягають юридичної та громадської зрілості, що передбачає відповідальність за свої вчинки. Окрім того, завершується біологічне дозрівання та встановлюється емоційна стабільність, стабілізується рівень прагнень і самооцінка. В юнацькому віці людина будує плани на життя, орієнтуючись на майбутнє, що нерідко виступає перед нею як складне, невизначене, що лякає та стимулює виникнення страхів і тривоги [134].

Така сама невизначеність існує з іншими термінами. У державах-членах ЄС термін «**МОЛОДЬ**» - єдиний термін, що використовується для опису вікової групи, яка перевищує 18 років. Він часто використовується, коли держави також хочуть включити вищу вікову межу, іноді до 30 років. Визначення ООН щодо терміна «молодь» включає всіх осіб віком від 15 до 24 років; ЮНЕСКО використовує більш широке та гнучке визначення залежно від контексту. В Стратегії ЄС на 2019-2027 рр. щодо молоді термін «молодь» стосується підлітків та молодих людей віком від 13 до 30 років [531]. Статистика ЄВРОСТАТ вважає молоддю населення віком від 15 до 29 років [554]. ПРООН вказує, що молодь - населення у віці від 15 до 24 років, але віковий діапазон може розширюватися до 30 років і навіть до 35 років із урахуванням особливостей країни, і даний параметр буде гнучким [851, с.4].

Знову ж таки виникає дискусія про можливість юридичного розмежування такої вікової групи, як молодь. Вважаємо за необхідне долучитися до неї, визнавши молодь окремою юридичною віковою групою. Мотивуємо це двома причинами: перша - збільшення соціального впливу молоді в глобалізованому суспільстві. Сьогодні в світі проживає 1,8 млрд молодих людей (від 10 до 24 р.) - найбільша кількість за всю історію людства, що складають чверть населення планети. Майже 90 відсотків всіх молодих людей проживають у країнах, що розвиваються, де вони становлять значну частку населення [884]. Вони здійснюють вагомий внесок у підвищення життєстійкості оточення, пропонуючи новаторські рішення, виступаючи каталізаторами соціального прогресу і стимулюючи політичні зміни як у міському, так і в сільському середовищі.

Другою причиною є міжнародна активізація нормативного регулювання прав, свобод, законних інтересів цієї вікової групи осіб. Молодь - менш поширена соціальна категорія, ніж діти, але популярна тема на глобальному рівні. Організація Об'єднаних Націй підтримує вагому роль молоді в межах всієї організації та намагається підвищувати обізнаність і зміцнювати потенціал співробітників у питаннях, стосуються молоді. Нині створено посади координатора з питань молоді в кожній місії і міжкраїнній групі Організації Об'єднаних Націй для підтримки загальносистемної координації дій в інтересах молоді на рівні країн. Також розглядається можливість створення в кожному відповідному підрозділі Організації Об'єднаних Націй таких механізмів, як молодіжні консультативні ради, які забезпечать канали зворотного зв'язку з молоддю для збору інформації і думок молодих людей про роботу Організації Об'єднаних Націй.

Створено посаду Посланника Генерального секретаря ООН з питань молоді, що виступає за розширення прав та можливостей молодих людей, особливо найбільш маргіналізованої та вразливої молоді, та покликаний визначати позитивний внесок молодих людей у просування сталого розвитку, розбудову миру та відстоювання прав людини та сприяння максимізації впливу цих внесків [770].

Вагомим є прийняття Системного Широкого плану дій щодо молоді. Перший глобальний форум з питань молодіжної політики проводився у Баку в 2014 році. Він мав на меті вибудувати спільне розуміння потреб та обґрунтування системних та міжгалузевих підходів до молодіжної політики, а також прагнув розробити керівні принципи для розвитку інтегрованої молодіжної політики [813]. Також формувалася Молодіжна стратегія ПРООН на 2014-2017 роки: Молодь з розширенням можливостей, стале майбутнє [837], стратегія участі Об'єднаної програми Організації Об'єднаних Націй з ВІЛ/СНІД [836], та стратегія Фонду народонаселення ООН [841]. Крім того, дитячі та молодіжні організації були залучені до процесу формулювання Цілей сталого розвитку через Велику групу ООН у справах дітей та молоді та нині є частиною багатьох ініціатив із просування глобальних цілей та їх реалізації.

Дорослий вік, або «середній» вік особи – це найтриваліший проміжок життя, що часто поділяють на ранню, середню й пізню дорослість. Це час найбільшої трудової активності особи, формування сім'ї, виховання дітей. Вікові межі середнього віку також викликають дискусію серед учених. Ш. Бюлер, визначають період дорослості у діапазоні з 25-30 до 45-50 років, називаючи її часом зрілості [671, с.115-116].

У трудовому віці люди є економічно незалежними, що покращує ситуацію з дискримінацією, оскільки вони мають можливість протистояти їй у більшій мірі, ніж інші більш залежні групи. Вікова група економічної незалежності різниться в залежності від особливостей правової політики держави та національних традиційних відносин у суспільстві. Так, люди стають економічно незалежними у віці 26 років та 63 у Швеції, тоді як у Республіці Корея – від 28 до 56 років [880, с.19].

Нині в межах галузевого законодавства та суспільних наук відбувається ототожнення **похилого віку** [72], пенсійного віку [62; 13] спостерігаємо також поняття «срібного віку» [320], «третього віку» [80].

Психолог Берніс Ньюгартен (Neugarten B.) виділила такі два етапи старіння, як молодший похилий вік (55-75 років) та старший похилий вік (старше від 75

років) [697]. Зрілий вік характеризується побудовою цілісної ієрархічної системи цінностей, пошуками духовних основ та свого місця у житті.

Вікову групу характеризують як обмежену у соціальному та фізичному розумінні, «старіння сприймається як процес деградації і спаду життєвих функцій» [347], психологи науково доводять, що для цієї вікової групи характерне особисте відчуження [245]. Проте підведення всіх осіб під одну планку є неприпустимим. Доказом цього слугує статистика. Іноземні науковці доводять, що якість життя у пізньому зрілому віці залежить від п'яти головних факторів: здоров'я, соціально-економічного статусу, віку, рівня активності та суспільної інтеграції [681] (Merriam, Kee). Отож вік є тільки одним визначником світобуття людини. Це комплексне поєднання багатьох зовнішніх та внутрішніх складних взаємодій.

За даними Пенсійного фонду України, станом на 01.07.2020 частка працюючих серед пенсіонерів становила 23,6%, причому останніми роками постійно спостерігалось зростання цього показника [126]. Тому абсолютно погоджуємося з науковцями, які мотивують, що «Сьогодні соціальна політика нашої держави повинна орієнтуватися не тільки на вдосконалення чинної системи соціального й медичного обслуговування, пенсійного забезпечення осіб похилого віку, а й на пошук механізмів розширення їх продуктивної зайнятості в суспільному виробництві, методів стимулювання продовження праці» [23]. Також проблема активної комунікації є важливою, тому що соціологи дійсно відзначають, що «дефіцит спілкування відмітили 52,3% опитаних людей похилого віку як сільської, так і міської місцевості» [160].

Для розуміння підґрунтя дискримінації психологічна характеристика вікових ролей є надзвичайно вагомою. Проте правова природа віку дещо різниться від соціологічно-психологічних категорій. Нині в юриспруденції визначають наступні види **віку** особи.

Вік повноліття є порогом повноліття, як це визначено законом. Він відноситься до віку, в якому неповнолітні перестають юридично вважатися дітьми і беруть на себе повний контроль, відповідальність за дії та рішення, тим

самим припиняється юридичний контроль обов'язків їхніх батьків або опікунів за них. У багатьох країнах вік повноліття також збігається з віком голосування (за винятком Японії та Нової Зеландії, де вік для голосування становить 18 років, а повноліття - 20 років).

Згідно зі ст. 1 Конвенції про права дитини «дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше» [149]. Практично у всіх розвинених країнах повноліття становить 18 років. Винятки становлять Канада (19 років на певних територіях), Японія (20), Корея (19), Нова Зеландія (20) та США (19 - у Алабама, Небраска, Пуерто-Ріко та 21 - у штаті Міссісіпі, 16 років – Шотландія).

Вік кримінальної відповідальності. До досягнення певного віку дитина не визнається повноцінним суб'єктом суспільних відносин [168]. Особи, що досягли повноліття, несуть повну кримінальну відповідальність і можуть, відповідно, притягнутися до відповідальності. До досягнення повноліття діти (підлітки) досягають віку кримінальна відповідальність, коли діти (підлітки) притягаються до кримінальної відповідальності, несуть відповідальність і притягуються до неї як неповнолітні. Діти, які ще не досягли віку кримінальної відповідальності, виключаються від кримінальної відповідальності за свої дії («захист дитинства») і не можуть бути притягнуті до такої відповідальності.

Деякі вчені зазначають, що, визначаючи початковий вік кримінальної відповідальності, законодавець не тільки мусить використовувати дані фізіології та психології, а й брати до уваги соціальні й етнографічні умови життя дитини. Фахівці кримінального права і досі дискутують з приводу необхідності імплементації принципу неосудності в діюче кримінальне законодавство, зокрема щодо доцільності доповнити КК України положенням про вікову неосудність неповнолітніх. Вони (В. М. Бурдін [29], О. В. Кузьменко [169]) мотивують: за такої умови діти із затримкою у психічному розвитку будуть захищені від несприятливої перспективи об'єктивного ставлення у вину. Тобто презумпція досягнення віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, мусить бути спростовною.

Практика та стандарти міжнародного права відстоюють позицію чіткого визначення хронологічного віку. В Коментарі загального характеру № 10 Конвенції про права дитини щодо дітей в ювенальній юстиції рекомендується абсолютний мінімум віку кримінальної відповідальності встановлювати на рівні 12 років, із заохоченням держави продовжуватимуть її підвищувати [491].

Вік, з якого особа притягується до кримінальної відповідальності, значно варіюється в різних країнах без очевидного консенсусу. В Австралії, Новій Зеландії, Швейцарії та Великобританії (Англія та Уельс) він становить 10 років. У США, де мінімальний вік кримінальної відповідальності встановлений на федеральному та державному рівнях, 33 штати не встановлюють мінімальний вік для притягнення до кримінальної відповідальності, а з держав, які встановлюють мінімальний вік кримінальної відповідальності, Північна Кароліна має найнижчий показник за сім років, а Вісконсин – найвищий за десять років. У Шотландії, Великобританії особа, яка не досягла восьми років, може бути визнана винною у будь-якому злочині, але жодна особа віком до 12 років не може бути притягнута до кримінальної відповідальності. В Угорщині (12-14 років), Польщі (15-17 років), Ірландії (10-12 років) та Новій Зеландії (10-13 років) вік кримінальної відповідальності змінюється в залежності від виду злочину та його тяжкості. Ст. 22 Кримінального кодексу України визначає вік, із якого може наставати кримінальна відповідальність, у 16 років, мінімальна кримінальна відповідальність за деякі види злочинів настає з 14-річного віку.

Вік включення особи в судову процесуальну діяльність. Цікавим у цьому плані є також той вік, в якому дитина може самостійно звертатися до суду не як відповідач, а як позивач, що не завжди встановлюється в одному віці. Показовим є досвід щодо різниці у віці між відповідачем і позивачем Туреччини (6 років); Вірменії та Румунії (4 роки); Албанії, Хорватії, Македонії, Чорногорії (у кожній країні 2 роки); Узбекистану (1 рік). У цих країнах діти можуть бути визнані винними аніж вони можуть стати позивачами.

Також важливим є вік щодо встановлення мінімальних вікових вимог для участі дітей у судовому процесі. Комітет Конвенції прав дитини у своєму

коментарі № 12 зазначає, що стаття 12 Положення КПП не передбачає мінімальний вік для права дитини висловлювати свою точку зору. Комітет КПП, як наслідок, відштовхує держави-сторони від запровадження таких вимог із усіх питань, що впливають на життя дітей [833]. Керівні принципи Ради Європи аналогічно передбачають, що «держави не рекомендують запровадження стандартизованих вікових обмежень». Вони також посилаються на Керівні принципи ООН щодо правосуддя у справах, що стосуються дітей-жертв та свідків злочинів, де вказано, що «вік не повинен бути перешкодою для права дитини брати повну участь у процесі правосуддя» [834].

Агентство Європейського Союзу з фундаментальних питань права (FRA) вивчило застосовані мінімальні вікові вимоги державами-членами щодо участі дітей у судовій практиці, права цивільного провадження та права дітей на вираження поглядів і бути почутими безпосередньо, особливо в справах, пов'язаних із усиновленням, розлученням та опікою, права на місце проживання, працевлаштування, надання притулку та міжнародний захист, імміграція та випадки, коли діти стали жертвами у періоди насильства/зловживання чи зневаги.

Для прикладу візьмемо сферу усиновлення. FRA склало карту національних законодавчих бачень вікових вимог у різних сферах (право і політика) та репрезентувало звіт щодо права і справедливості дітей та вимог до мінімального віку ЄС. Там вказано, що у 12 державах-членах діти, які розглядаються в суді щодо усиновлення, мають право висловити свої погляди, якщо вони того бажають, і бути почутими без будь-яких вимог та обмежень, що стосуються мінімального віку. Суди, проте, враховують їх зрілість та здатність до самовираження. Дванадцять держав-членів встановили конкретні вікові пороги від 10 до 14 років для визнання такого права дітьми. У кількох державах-членах, де немає відповідних нормативних актів, суди мають вирішувати *ad hoc*, чи заслуховувати дітей. У 12 державах-членах згода дитини на усиновлення необхідна, але застосовуються різні мінімальні вікові пороги для отримання такої згоди [460].

Мінімальний вік для шлюбу. Шлюбний вік - мінімальний вік, при якому людина має право вступати в шлюб без згоди батьків/опікунів або суду. В Коментарі загального характеру № до Конвенції про права дитини Комітет рекомендує державам збільшити мінімальний вік для укладення шлюбу з та без згоди батьків до 18 років з урахуванням виняткових обставин, при яких зріла і дієздатна дитина старше 16 років може одружитися [492]. Дійсно, вік для шлюбу в країнах здебільшого встановлюється у 18 років і однаковий, як для чоловіків, а Південна Корея та Японія є єдиними країнами з встановленням віку вище 18, віку 19 і 20 років відповідно. У більшості країн можуть вступати в шлюб до шлюбного віку, як правило, у 16 років, за умови згоди батьків. У багатьох країнах люди можуть також вступати в шлюб до досягнення загального шлюбного віку з дозволу судів при особливих обставинах, таких як вагітність.

Таким чином, встановлення недискримінаційного рівного мінімального віку має важливу роль у реалізації права всіх підлітків. Однак принцип недискримінації був не завжди імплементований у країнах Центральної та Східної Європи і в країнах пострадянського простору, де раніше багато країн мали шлюбний вік, менший для дівчаток, ніж для хлопчиків. Сьогодні ця тенденція змінилася у багатьох країнах, крім Узбекистану, де шлюбний вік без згоди батьків для дівчат становить 17 років, тоді як для хлопців 18 [386, с.8]. Однак загалом у світі, за даними Центру аналізу світової політики, у 2013 році ще було 54 країни, що дозволяли дівчатам виходити заміж у віці від одного до трьох років молодше хлопців[879]. Незважаючи на те, що законний шлюб у більшості випадків встановлюється у 18 років, інколи проти законодавчих обмежень практикується дитячий шлюб - найчастіше в Молдові, Грузії та Туреччині.

Вік обов'язкової освіти, або вік закінчення школи - це мінімальний вік, за якого особа за законом має право уникнути обов'язкової освіти. В більшості країн цей вік сягає 15 років, а в Нідерландах - аж до 18 років. *Мінімальний вік працевлаштування* - мінімальний вік, при якому людина може займати легальну роботу або повний, або неповний робочий день. У Конвенції МОП № 138 1973

р. мінімальний вік для доступу до шкідливих робіт встановлено у 18 років із мінімальним віком 15 років для загальних робіт - за умови, що це не нижче від віку, в якому закінчується обов'язкова освіта. Легка робота дозволяється раніше, у віці 13 років, і в країнах у стадії розвитку - у віці від 12 років [148].

У багатьох країнах вік закінчення школи та вік працевлаштування встановлюють синхронізовано, щоб забезпечити плавний перехід від освіти до зайнятості, якщо особа бажає це зробити. У більшості країн вік закінчення школи залишають таким же, як вік зайнятості, щоб людина могла обрати роботу, якщо вона хоче залишити освіту. Однак, наприклад, у кількох країнах вік працевлаштування може не збігатися з віком закінчення школи, щоб дозволити особі мати підробіток, поки вона ще навчається (як, наприклад, в Австралії (деякі території), Данія, Фінляндія, Угорщина, Ізраїль, Нідерланди, Норвегія та Словацька Республіка). У Мексиці (15 р.), Португалії (16 р.) і Туреччині (15 р.) вік зайнятості вище від віку закінчення школи.

Мінімальний вік для вживання та купівлі алкоголю. Загалом закон зосереджується на двох різних аспектах: (і) вік, в якому можна вживати алкоголь у ліцензованому приміщенні, і (ii) вік, у якому можна вживати алкоголь, придбаний для споживання поза приміщенням (наприклад, вдома). Хоча притягнення до відповідальності за порушення контролю віку повноліття переважно спрямоване на особу, в деяких випадках (часто стосовно закупівлі алкоголю) юридична відповідальність також лежить на особах/установах, які продають алкогольні напої.

У більшості країн встановлений мінімальний вік для вживання алкогольних напоїв, такий самий, як законодавчо встановлений мінімальний вік для придбання алкогольних напоїв, причому найпоширеніший вік - 18 років. У деяких країнах настає законний вік залежно від різних видів алкоголю, а також від відсотка алкоголю в алкогольному напої (Австрія, Бельгія, Данія (для пива з 16), Норвегія та Швеція). Найнижчий законний вік вживання алкогольних напоїв для споживання та купівлі всіх видів алкогольних напоїв за ліцензією приміщень 16, як встановлено в Люксембурзі, Кіпр і Мальта з 17 років. Вік вживання

алкоголю як для споживання, так і для купівлі всіх видів алкоголю високий в Ісландії та Японії (20 років), а найвищий - у Сполучених Штатах та Індонезії (21 рік).

Мінімальний вік для сексуальної згоди - це мінімальний вік особи, за якого вона може надати сексуальну згоду іншій людині, мати статеві відносини: таким чином неявно передбачається, що це вік, у якому молода особа юридично здатна зрозуміти та погодитися на статевий акт за згодою. Отже, кожен, хто має статеві стосунки з неповнолітньою особою, винен у злочині: особа, яка не досягла мінімального віку, розглядається як жертва, а її статевий партнер - як злочинець.

Серед країн мінімальний вік, за якого особа може надати сексуальну згоду, в основному коливається між 14 і 16. Країни, де вік згоди нижче 14 для всіх статевих актів, - Японія (13) та Корея (13), тоді як вік згоди вище від 16 років встановлено у деяких штатах Австралії (17), Ірландії (17), а також у деяких штатах США (17 та 18).

У багатьох країнах існує «виняток близького віку», де особа, яка не досягла мінімального законного віку, може надати сексуальну згоду партнеру, який знаходиться в практично схожому віковому діапазоні; вказане усуває можливість притягнення до відповідальності партнера. Такі винятки існують в Австрії та Фінляндії, хоча віковий діапазон різниться. Деякі країни також встановлюють більш високий віковий поріг для отримання сексуальної згоди у випадку, якщо у особи є освітньо-виховна чи наглядова роль, така як вчитель, опікун, прийомний батько тощо (Фінляндія та Франція).

Мінімальний виборчий вік. Усі країни встановили мінімальний вік, відповідно до якого особа має право за законом голосувати і бути кандидатом на місцевих та територіальних виборах.

Хоча в усьому світі існує майже повсюдне прийняття 18 років як віку для голосування, у європейському регіоні існує значна різниця, коли мова йде про статус кандидата. Незважаючи на інститут емансипації, що діє для дітей до досягнення повноліття, вік, за якого особа може голосувати, є фіксованим. Отже,

можуть бути випадки, коли діти набувають цивільних та трудових прав, але не мають права брати участь у виборах.

Не існує міжнародного стандарту щодо мінімального віку для активного виборчого права. Стаття 25 (b) Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає право «голосувати і бути обраним на справжніх періодичних виборах, які відбудуться відповідно до загального та рівного виборчого права». Критерії участі у виборах визначаються відповідно до національних конституцій та законів і не повинні бути несумісні з міжнародними зобов'язаннями держави.

Водночас майже у всіх випадках особи набувають повної дієздатності, досягши 18-річного віку, що і визначається віком для подання кандидатури (Австрія, Бельгія, Німеччина, Данія, Іспанія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Угорщина, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Португалія, Швеція, Словенія, Великобританія).

Деякі національні законодавства визначають його значно вищим: 20-21 р. (Болгарія, Чехія, Естонія, Ірландія, Латвія, Польща, Словаччина, Україна); 23 р. (Румунія); 25 р. і більше (Кіпр, Греція, Італія, Литва) [550].

Мінімальний вік згоди у медичній сфері. У сфері охорони здоров'я встановлено мінімальний законодавчий вік з якого діти та підлітки мають доступ послуги, і їм дозволяється надавати незалежну інформовану згоду на медичні втручання та лікування. Інколи вік встановлюється вище, ніж у багатьох інших галузях. Сюди входять статева сфера та служби репродуктивного та психічного здоров'я.

Держави вводять мінімальний вік, за якого діти мають право на згоду або відмову від медичного втручання та медичних послуг. Крім того, буде вітатися визнання того, що будь-яка дитина, яка не досягла цього мінімального віку і здатна продемонструвати достатній рівень розуміння, також може висловити згоду або відмовити у згоді. У всіх випадках, незалежно від того, для лікування потрібна згода батьків або опікуна або процедури чи ні, добровільна та усвідомлена згода підлітка повинна бути отриманою.

У десяти державах-членах (Болгарія, Кіпр, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Італія, Мальта, Румунія та Словаччина) діти не мають права самостійно приймати рішення про своє лікування до досягнення ними повноліття, тобто хтось із батьків завжди повинен давати свою згоду. У деяких випадках - наприклад, у Франції - остаточне рішення батьків має враховувати думку дитини, якщо вона здатна висловити свою волю.

В Ірландії, Литві, Нідерландах, Польщі, Португалії, Іспанії та Великобританії мінімальний вік, за якого діти можуть погодитися на лікування без дозволу батьків, становить 16 років. У Хорватії мінімальний вік для цього також складає 16 років. Однак, якщо медичне втручання несе високий ризик несприятливих наслідків для фізичного або психологічного здоров'я дитини старше від 16 років, крім згоди дитини потрібна письмова згода батьків.

У Данії та Словенії мінімальний вік встановлений у 15 років. Однак у Данії те, чи можуть пацієнти у віці 15-17 років дати згоду на лікування без згоди батьків, залежить від їх зрілості, що оцінюється в кожному конкретному випадку. Латвія встановила найнижчий мінімальний вік в ЄС для автономної згоди дітей на медичне втручання у 14 років. У Сполученому Королівстві вік може бути молодшим за 16 років у випадках, коли окремих пацієнт може оцінити характер та наслідки лікування чи діагнозу.

В Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Німеччині, Люксембурзі та Швеції не існує фіксованого мінімального віку для отримання згоди на лікування. Натомість кожна ситуація розглядається індивідуально залежно від зрілості дитини [552].

Фахівцями звернуто увагу на недосконалість національного законодавства у цій сфері. Так, Щирба М. Ю. вказує, що «Цивільний кодекс України регулює питання відмови від лікування. Однак містить колізійні моменти. У ч. 3 ст. 284 вказано, що «надання медичної допомоги фізичній особі, яка досягла чотирнадцяти років, провадиться за її згодою, отож ненадання згоди, відповідно до змісту цієї норми, також настає як право пацієнта з 14 років». Однак уже ч. 4 цієї ж статті визначає, що відмовитися від лікування може тільки особа з

настанням повноліття. Також у національному законодавстві не узгоджено форми відмови. Заклади охорони здоров'я самостійно розробляють письмову форму відмови, оскільки форма згоди встановлена підзаконними актами, а форма відмови – ні [360, с.225].

Вік спеціальної чи військової служби. Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо залучення дітей до збройних конфліктів (ст. 1) вимагає встановити мінімальний вік з 18 для (обов'язкового) призову до збройних сил або безпосередньої участі у бойових діях [717].

Однак існує колізія правових міжнародних вимог. Так, у своїй докторській дисертації Н. Ортинська вказує, що «неповнолітнім до 15 років заборонено брати тільки «безпосередню» участь у військових діях міжнародного характеру, а всі інші форми участі є легітимізовані» [215, с.158].

Цей вік має як мінімальну вікову, так і визначену максимальну межу. Для прикладу в США, крім резерву ВМС, мінімальний дозволений вік - 17 років із письмовою згодою батьків. Тим, кому виповнилося 18 років, дозволено вступати до армії без згоди батьків. Мінімальний вік резерву ВМС - 18 років. Мінімальний вік у Бангладеш, Болівії, Пакистані, Тонга – 16 р., Албанії, Марокко, Норвегії - 19 років, Анголі, Чаді, Тунісі, Україні - 20 р.[485].

Максимальний вік залежить від виду служби. Вікові обмеження армії: 35 - для діючої служби, охорони та армійського резерву; вікова межа Військово-морського флоту: 34 - для діючої служби, 39 - для резерву ВМС; обмеження за віком морської піхоти: 29 - для діючої служби та резерву Корпусу морської піхоти; обмеження за віком ВПС: 39 - для діючого складу та охорони, 38 - для резерву ВПС; вікова межа берегової охорони: 27 - для діючої служби, 39 - для заповідника берегової охорони [682].

Максимальний вік, на думку фахівців, зумовлений об'єктивними обставинами. Кар'єра у збройних силах є вимогливою з огляду на високий темп операцій та широкий спектр вимог до місії. Військовослужбовці повинні підтримувати високий рівень фізичної готовності для задоволення експлуатаційних вимог [824]. Хоча військовослужбовці є різноманітною

когортою, особи з однією військово-професійною спеціальністю повинні виконувати подібні навчальні та оперативні завдання, незважаючи на різницю у віці та роках проходження військової служби. Експертами доведено, що зі збільшенням віку максимальна частота серцевих скорочень зменшується, зменшуючи максимальний серцевий викид під час фізичних навантажень. У результаті зниження максимального споживання кисню є нелінійним, із прискореним погіршенням після 45-50 років. Старіння призводить до зниження в кардіореспіраторній системі і збільшення жирових відкладень, і ці дефіцити становлять особливий інтерес для військовослужбовців військових спеціальностей із високими фізичними вимогами, які посилюються іншими зовнішніми факторами. Ваги, доданої лише базовими захисними засобами, достатньо, щоб зменшити максимальну аеробну здатність на 50% і збільшити загальні витрати калорій на 20%. Дослідження також виявили зниження аеробної підготовленості після розгортання та зниження анаеробної сили лише через 72 години постійної оперативної підготовки [621].

Загалом аналіз юридичного підходу до вікових особливостей вказує на потребу теоретичного обґрунтування нормативного визначення мінімальної та максимальної вікової межі.

У Звіті ЮНІСЕФ акцентовано на проблемі мінімального віку та міститься вказівка про те, що «Законодавство про мінімальний вік є спірним, контекстуальним та суперечливим» [386]. Дійсно, питань наразі більше, ніж відповідей і не тільки в нормативному, але й в науково-методологічному розумінні.

Встановлюючи мінімальний вік, держави використовують рівновагу між потребою захисту та бажанням розширити можливості. Однак це «делікатний баланс між правом дітей бути захищеними та визнанням того, що вони також мають розвиваючі можливості і тому повинні мати прогресивну автономію у прийнятті рішень про своє життя [772, с.13]. Цей баланс має суб'єктивну оціночну природу, тому часто може бути спірним та дискусійним. В юридичному розумінні мінімальний вік не прагне обмежувати можливості дітей при реалізації

прав. Навпаки, держави прагнуть посилити захист особи. Вони утримують дітей від необхідності робити вибір, адже вони не мають досвіду, або здатність повністю зрозуміти свої дії, оскільки вони ризикують бути використаними «нерівномірним балансом сил і повноважень» [772, с.7].

Отож питання «мінімального віку» стосуються як збільшення автономії, так і захисту. Наприклад, право дитини звертатися за юридичною та медичною допомогою, консультування та подання скарг без згоди батьків та надання свідчення в суді можуть мати вирішальне значення для захисту від насильства всередині сім'ї. Автор Ванесса Седлецкі стверджує, що «питання про законодавчо встановлений мінімальний вік є особливо актуальним для прав підлітків, а також для політичних та програмних підходів підтримки їх реалізації» [772, с.7].

Ходжкін і Ньюелл (Hodgkin R., Newell P.) доходять висновку, що наявність мінімального віку «не в інтересах дитини». Автори припускають, що фіксований мінімальний вік може бути не в найкращих інтересах дітей. Так само Проект Загального коментаря № 20 закликає не мати вікових обмежень для доступу до медичних послуг, консультації. Так само прогресивна наукова спільнота закликає не встановлювати мінімальний вік, коли мова йде про доступ до правосуддя, згоду на медичні втручання, право вибору своєї релігії, доступ до інформації про біологічну сім'ю та доступ до послуги з репродуктивного та сексуального здоров'я. Поряд з цим дослідники також вимагають прийняття законодавства про мінімальний вік, який має слугувати захисним цілям, що мають бути «встановлені якомога вище (наприклад, захист дітей від небезпечної праці, криміналізації, позбавлення волі або участі у збройному конфлікті)» [591].

Варто розуміти, що діти в різних середовищах та культурах стикаються з різноманітним життєвим досвідом набуття компетенції у різному віці та такий досвід буде змінюватися залежно від обставин. Компетентність - це здатність суб'єкта набувати та реалізовувати громадянські права, громадянські обов'язки та виконувати їх. Тому зрозумілим і соціально обґрунтованим є те, що

можливості дітей можуть відрізнятися залежно від природи права, яке реалізовується. Таким чином, діти вимагають різного ступеня захисту, участі та можливості автономного прийняття рішень у різних контекстах та у різних сферах прийняття рішень.

Проте законодавство про мінімальний вік по суті спирається на хронологічні, лінійні визначення. Такі хронологічні визначення віку пропускають важливі відмінності в індивідуальному розвитку та досвіді цих фаз життя, які можуть бути більш адекватно відображені у регуляційних або соціальних визначеннях віку. Наприклад, Р. Гуйсманс (Huijsmans) [598, с.3], які виступають за реляційний підхід до віку, зазначають, що «хронологічний вік - це форма "спрощення держави"».

Додаткова критика щодо хронологічного визначення віку мінімальної вікової межі полягає в тому, що «вона відображає насамперед західні правові традиції та традиційну психологію, дискурси розвитку, які передбачають універсальні та індивідуальні якості дитинства та молоді (...) Насправді досвід дітей та молоді дуже відрізняється по відношенню до соціальних, політичних та екологічних умов та індивідуальних особливостей» [463]. Такий погляд, отже, ставить під сумнів життєздатність глобального мінімального віку як для окремої людини, так і для кожної культури.

Інші науковці (Lansdown) пропонують наступні стандарти до встановлення вікових особливостей, із акцентом на повагу права дітей брати участь у прийнятті рішень відповідно до їхніх розвиваючих можливостей та забезпечуючи належний захист: зняття всіх вікових обмежень, замінивши рамки індивідуального оцінювання визначенням компетенцій щодо реалізації будь-якого конкретного права; презумпція компетентності дитини, з покладанням на дорослих демонстрації неієздатності з метою обмеження прав дитини; встановлення вікових обмежень, але дозволяючи дитині продемонструвати компетентність та набути права в більш ранньому віці; встановлення вікових обмежень лише для тих прав, яким загрожує зловживання або які ігноруються

дорослими та коли запроваджується презумпція компетентності стосовно інших прав [648, с.49].

На нашу думку, категоричну позицію щодо вільного розуміння віку не можна імплементувати в чинну систему національного законодавства, оскільки вказане не тільки зруйнує усталену правову практику, але й спричинить значні організаційні, компетентнісні, інституційні та й зрештою економічні витрати оцінки кожного випадку вікової зрілості особи. Окрім того, ми не можемо вказати, що сучасні правові стандарти цілком уникають можливості варіації віку в залежності від суб'єктивних характеристик. Навпаки, для даної цілі функціонує цілий правовий інститут, який зазвичай має форму «емансипації». У міру дорослішання неповнолітніх вони починають розвивати більш зрілі когнітивні здібності та здатність приймати рішення, подібні до дорослих. Якщо підлітку потрібно виступати як дорослому до досягнення 18-річного віку або досягнення повноліття, то він може домагатися зміни юридичного статусу, щоб стати емансипованим неповнолітнім. Емансиповані неповнолітні особи вільні від батьківського чи законного опікуна, а батьки та законні опікуни також вільні від відповідальності перед емансипованим неповнолітнім.

Охарактеризувавши доволі широко родові характеристики дискримінації та віку як соціально-правових явищ слід особливу увагу сконцентрувати на віковій дискримінації як окремому виду дискримінації, її особливостям та проявам у сучасному глобалізованому суспільстві. Цьому і буде присвячені наступні розділи дисертації.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши понятійно-категоріальний апарат дискримінації, методологічну основу дослідження, попередню наукову доктрину і сутність віку як юридичної категорії ми прийшли до наступних висновків:

1. Парадигмальними чинниками трансформації сучасного співіснування людства, що впливають на зміну методологічного інструментарію у сфері дискримінації за віком є: трансформація умов співжиття людини, зокрема

розвиток науково-технічного прогресу, інформаційного середовища; оновлення аксіологічних стандартів; екологічна криза та її суспільно-політичні наслідки; пандемічні загрози у сфері громадського здоров'я; військові дії. Констатовано, що модерне методологічне підґрунтя потребує оновленого підходу дослідника з врахуванням викликів для сучасної правової реальності. Позитивна політика, новітні методи боротьби з дискримінацією, гарантування протидії дискримінаційним ситуаціям в окремій країні за рахунок відкритості сучасних знань отримують новітні перспективи та дають можливість імплементувати модерні знання в практичний вимір окремої системи права.

2. Методологічним підґрунтям дослідження автором вибрано наступні підходи: людиноцентричний та постгуманістичний/трансгуманістичний підхід, що визначає індивідуальний ціннісний критерій методології та дає можливість формувати наукове завдання через призму необхідного регулятивного ідеалу, який прагне до встановлення простору взаємного визнання і справедливого порядку відносин, спрямовує на переосмислення людського саморозуміння та відносин між людиною та природою; міжкомплементарний підхід, що розширює потенціал наукового пошуку та рефлексує в контексті поєднання різних галузей знань задля отримання досконалого соціально-правового результату й інтегрованого правового знання; узгодження місцевих, національних та міжнародних атрибутів через врівноважений підхід до уніфікації норм права та недопущення «сліпого» запозичення укладів, які будуть недієвими в державі через суспільний супротив.

3. До авторської системи методологіювання автор відносить також трирівневу матрицю методів як узгоджену групу домінуючих засад, прийомів, правил набуття нових знань та їх опрацювання для пізнання об'єктивної реальності: філософські (діалектичний, що вказує на необхідність знаходження істини у дискурсі універсального мислення та дозволяє розширити підхід до розуміння явища, подолавши вузьку концентрацію на сучасних аспектах національного правового регулювання, і натомість відображати бажані прогнозовані позитивні суспільні явища, котрі відображатимуть глибинні

причинні зв'язки та внутрішні закономірності; феноменалогічний, котрий забезпечує можливість досліджуваної проблеми через аналіз соціальної практики; герменевтичний, що забезпечує тлумачення юридичних текстів різного рівня та володіє потенціалом визначити бажані норми для вдосконалення гарантування недискримінації за ознакою віку в будь-якій сфері); загальнонаукові (аналіз, синтез, аналогія, абстрагування, системний метод); спеціально-юридичні методи (юридико-компаративний, метод соціального толерування, комплексно-секторальний метод, метод систематичного перегляду усталених правових практик, юридико-статистичний, метод авторського опитування).

4. Національна джерельна база попередніх наукових досліджень згруповано в п'ять груп, зокрема наукові праці, які аналізують: питання дискримінації як негативного загальносоціального явища (Равлінко З.П., Янковець І. В., Кресіна І. О., Вітман К. М., Горбатенко В. П., Коваленко А. А., Лойко Л. І., Сербин Н. В.); зовнішнє правове та соціальне середовище у якому формується політика недискримінації, зокрема питання що пов'язані з рівністю, свободою, правами та свободами людини, верховенством права та принципами правової системи (Задорожна С. М., Чехович Т. В., Н.В. Оніщенко, Осядла М.В., Грищук О.В., Калітинська В.М., Сливка С.С., Кругова С.С., Борисов Є. Є., Деркач А. Л.); чинники, які впливають на становлення та формування правової політика запобігання та протидії вікової дискримінації, що стосуються правової глобалізації, пандемічних загроз та військових дій як чинника зміни правової реальності (Жаровська І.М., Романова А.С., Базова В. П., Стрельцова Є.Д., Михайліна Т.В., Сердюк Н.А., Моца А.А., Белов Д.М., Бисага Ю.М.); правовий статусу дітей, освітню систему у демократичній державі та визначення концепції ціннісного сприйняття цього віку для особистості (Ортинська Н.В., Матяшовська Р.Ю., Щирба М.Ю., Гарасимів Т.З., Ряшко В.І., Колесник В. Ю., Дронова В. Ю.); праці навчально-методичного спрямування (Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю., Невойт Т.В., Партенадзе О.В., Заєць С., Мартиновський Р.).

5. Доведено відсутність комплексних наукових досліджень у сфері вікової дискримінації, аналізу понятійно-категоріального апарату, віку як правового явища, чинників які впливають на поширення дискримінаційної ситуації, гарантій запобігання та протидії дискримінації за віковою ознакою. Мотивовано сучасну праксіологічну затребуваність такого наукового аналізу. Обґрунтування політичних та правових управлінських рішень науковими висновками дає можливість уникнути помилковості та спрогнозувати недоліки і тенденції футурологічного характеру. Наука створює основні парадигми та визначає орієнтири для майбутнього соціально-правового існування.

6. Термінопоняття «дискримінація» не має усталеного юридичного розуміння, що зумовлено мультинауковістю поняття та повсякчасним оновленням тлумачення і розширенням ознак під впливом глобалізації правової реальності. Аналіз сучасної правової доктрини дав можливість узагальнити наступні юридичні підходи у розумінні дискримінації: позиція щодо тлумачення дискримінації як всіх дій, що порушують принцип рівності та зачіпають людську гідність (О. Гузь, Ю. Поліщук, М. Новицький); розуміння дискримінації як дій, що порушують права людини та зачіпають її гідність (К. Левченко, Ю. Шемшученко) або поєднання вказаних розумінь.

7. Констатовано взаємодію понять «справедливість», «рівність» та «недискримінація», їх взаємозалежність. Однак покритиковано підхід, в якому вищезазначені категорії сприймаються як тотожні. Обґрунтовано диференціацію докринальними науковими положеннями та тлумаченням рішень Конституційних судів Польщі, Латвії, Чехії, Верховного суду Німеччини та судових органів Франції. Мотивована позиція автора, що вказані поняття мають свої особливості та співвідносяться доволі широко, оскільки включають універсальність ставлення до людей у суспільстві, тобто однаковість такого ставлення. Право на рівність - це право всіх осіб бути рівними у своїй гідності та брати участь у всіх сферах громадянського, політичного, економічного, соціального та культурного життя нарівні з іншими. Право на недискримінацію є одним із елементів права рівності - недискримінація є необхідною, але

недостатньою умовою для реалізації права на рівність. Право на недискримінацію є окремим основним правом, включеним всередину права на рівність, але, окрім того, містить додатковий складник – право на правомірне розрізнене ставлення, чого не містить категорія рівність. Справедливість виступає ідеологічною надбудовою, що вміщує принцип рівності і недискримінації у своїй парадигмальній системі.

8. Практика ЄСПЛ і тлумачення національної практики низки європейських країн доводить, що встановлення та реалізація норм виключно в межах ідеї абсолютної рівності може призвести до дискримінації. Принцип недискримінації, відповідно, включає в себе правомірне відхилення від принципу рівності. Допустимість такого відхилення вимагає сукупності чинників: обмеження, встановлене законом / відповідно до закону; існує легітимна мета; ця мета необхідна у демократичному суспільстві. Автором виокремлено наступні особливості допустимості відхилення від ідеї рівності заради досягнення принципу недискримінації: обґрунтування відхилень від правила рівного ставлення мають бути актуальними (мати прямий зв'язок з метою забезпечення захисту суб'єкта та сприяти досягненню цієї мети, тобто диференціація повинна мати раціонально виправданий характер); розумна пропорційність відхилення; законність (мають залишатися пов'язаними з іншими конституційними цінностями, принципами чи нормами, які виправдовують різне ставлення до подібного); пропорційність відхилення не має суперечити основоположній ідеї права – забезпеченню справедливості.

9. Вік використовують як показник тривалості життя й особливостей поведінки, де беруть до уваги біологічний і функціональний аспекти. Семантичний, біологічний, філософський, хронологічний, психологічний, тілесний, соціальний критерії розуміння віку відображають його комплексність як суттєвої індивідуальної, змінної характеристики людини. Констатовано культурно-ментальне розуміння віку та його умовність стосовно людини щодо ідентифікування її з віковою групою.

Вказано, що з погляду юриспруденції вік уособлюється як нормативно-соціальна категорія, що полягає у констатації настання певних часових меж життя особи, в якому особа може легально займатися певною діяльністю, набувати прав та обов'язків, спеціального правового статусу. Особливостями національного розуміння віку як юридичної категорії є: акцент на хронологічному (календарному) віці особи, тенденція збільшення об'єму прав та обов'язків зі збільшенням хронології віку. Звернуто увагу, що в теоретико-правовому розумінні вік не може тлумачитися виключно як нормативна категорія, це соціальне явище, що вміщує моделі інших суспільних наук, ґрунтується на розумінні віку, що притаманно цьому історичному етапу розвитку суспільства та культури, містить ментально-традиційні уявлення про вік окремого народу.

10. Виокремлено та охарактеризовано окремі вікові групи з особливим правовим статусом: дошкільники, підлітки, молодь, дорослі, люди похилого віку. Вказано на відсутність чіткої вікової межі цих груп. Акцентовано на розбіжності термінопонять і їх невизначеності в національному та міжнародному праві, зокрема в контексті співвідношення понять «неповнолітні», «діти», «молодь», «юність», «похилий вік».

Схарактеризовано наступні види віку особи: вік повноліття (неповнолітні перестають юридично вважатися дітьми і беруть на себе повний контроль, відповідальність за дії та рішення, тим самим припиняється юридичний контроль обов'язків їхніх батьків або опікунів за них); вік кримінальної відповідальності (кількість років, із настанням яких особа вважається такою, що підлягає кримінальній відповідальності); вік включення особи в судову процесуальну діяльність (настання встановлення мінімальних вікових вимог для участі дітей у судовому процесі); шлюбний вік; вік обов'язкової освіти; мінімальний вік працевлаштування; мінімальний вік для вживання та купівлі алкоголю; мінімальний вік для сексуальної згоди; мінімальний виборчий вік, мінімальний вік згоди у медичній сфері; вік спеціальної чи військової служби.

11. Констатовано, що, встановлюючи мінімальний вік, держави використовують рівновагу між потребою захисту та бажанням розширити можливості, однак баланс має суб'єктивну оціночну природу, тому часто може бути спірним та дискусійним.

Репрезентовано доктринальну дискусію щодо критики хронологічного визначення віку мінімальної вікової межі, оскільки існують важливі відмінності в індивідуальному розвитку та досвіді людей, які можуть бути більш адекватно відображені у регуляційних або соціальних визначеннях віку. Власна мотивація автора полягає в тому, що категоричну позицію щодо вільного розуміння віку не можна імплементувати в чинну систему національного законодавства, оскільки вказане не тільки зруйнує усталену правову практику, але й спричинить значні організаційні, компетентнісні, інституційні та економічні витрати оцінки кожного окремого випадку встановлення межі мінімального віку. Доведено, що сучасні правові стандарти містять можливості варіації віку в залежності від суб'єктивних характеристик, зокрема шляхом унормування правового інституту емансипації.

12. Наукові результати досліджень автора, які висвітлені у Розділі 1, викладені в опублікованих працях (Грень Н.М., 2021д; Грень Н.М., 2021є; Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021б; Blikhar V. S., Hren N. M., 2021; Gren N., 2021a; Грень Н., 2021р; Грень Н.М., 2022а; Грень Н.М., 2022г; Грень Н.М., 2022є; Грень Н.М., 2022з).

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

2.1. Вікова дискримінація: правова характеристика

Нині рівень правової освіченості українського суспільства щодо запобігання та протидії дискримінації є на найнижчому рівні. Відповідно до Загальнонаціонального опитування «Що українці знають і думають про права людини» [362] проблему дискримінації як серйозну проблему визначають лише близько 16% опитаних, натомість 25,7% вважають, що такої проблеми не існує, а майже 15% (і це вагомий показник) не можуть відповісти на дане питання.

В свою чергу опитування, що проводилося нами продемонструвало, що тільки 18 % респондентів визнають дискримінацію за віком як суспільну проблему, на противагу 21 % взагалі вважає, що такої проблеми не існує (додаток Б.7).

Проте аналіз демонструє, що дискримінація за віковою ознакою має дуже велике поширення, входить у трійку найпоширеніших ознак дискримінації (додаток Б.4), а суспільство не визнає вказане за проблему, оскільки віковий стереотип є вкоріненим у ментально-культурні атрибути української громади.

До останніх трьох десятиріч ХХ століття в правових дослідженнях проблема віку не аналізувалася. Вивчення взаємозв'язків щодо впливу законодавства на людей, літніх людей, процес старіння та утвердження статусу молоді спостерігалось виключно в дискусіях соціальних геронтологів. Цей стан справ різко змінився з появою в Сполучених Штатах правових норм про старість, яка вивчалася автономною галуззю юридичної науки та практики. Їх виникнення на початку 1970-х років було зумовлено трьома факторами: по-перше, демографічне старіння американського населення і соціальні зміни, які це спричинило для всіх сфер життя, вимагаючи відповідь суспільства. По-друге, обізнаність адвокатської спільноти про те, що їхні клієнти ставали дедалі старшими; це зумовлює їх зацікавленість «спеціалізацією» у галузі права

старших. По-третє, нарешті, академічні кола і наукове співтовариство в цілому усвідомили можливість і потребу дослідити нову актуальну сферу.

Проте, незважаючи на акцент проблематики вікової дискримінації в європейських країнах приблизно з десятків років, все ж на території України питання має характер нехтування як з боку держави, так і суспільства. Варто погодитися в тому, що «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» [129, с.124].

Потреба акценту на питанні дискримінації за віком зумовлена не тільки нерівністю ставлення та утисків, що властиве будь-якій формі прояву дискримінації. Також це актуально з огляду на ще дві обставини. По-перше, значне поширення явища (на міжнародному рівні визнано, що вікова дискримінація є однією з найпоширеніших форм несправедливого ставлення [385, с.4]), по-друге, стосується кожної особи, оскільки вік як характеристика притаманний усім фізичним суб'єктам права.

У більшості випадків дискримінацію за віком трактують через поняття «ейджизм». Визначення та поняття ейджизму змінювалися з роками. Термін першим визначив Р. Батлер, один із першопрохідців досліджень цієї проблематики. Він використовував слово *ageism* для опису «упередження однієї вікової групи проти іншої вікової групи» [440]. Батлер стверджував, що ейджизм представляє дискримінацію з боку групи середнього віку проти молодших та старших груп у суспільстві, оскільки перша відповідає за добробут молодшого та старшого віку, що розглядаються як залежні. Він порівнював наслідки дискримінації за віком із негативними наслідками расизму або дискримінації на основі соціального класу і обговорював взаємозалежності між віком та іншими формами дискримінації.

Усе життя науковець присвятив розробленню цієї проблематики і вже у 1980 році вийшла друга його наукова доробка «Ейджизм: Передмова» [439] з

порівнянням цього поняття з сексизмом та расизмом, аргументуючи це тим, що ейджизм проявляється як ставлення, поведінка та спрямована інституційна практика та політика щодо похилого віку. Ейджизм може бути як позитивним, так і негативним, проте він, як правило, несе в собі негативні наслідки шляхом створення «self-fulfilling prophecies» (особистих стереотипів). Наявність негативного стереотипу щодо групи людей означає, що в деяких ситуаціях, там, де стереотип застосовний, людина ризикує підтвердити його як самохарактеристику.

На думку цього дослідника, «ейджизм» - це складне явище, яке включає три різні аспекти: (1). Упередження щодо людей похилого віку, старості та старіння (тобто ставлення до літніх людей), (2). Дискримінація щодо літніх людей (тобто поведінкові акти, спрямовані на старших дорослих), та (3). Інституційні норми та стратегії, підтримка стереотипів та зменшення можливостей літніх людей.

Іншим піонером-дослідником проблеми ейджизму став Е. Палмор. Він це явище розглядав виключно в контексті старіння та стверджував, що дорослих людей слід розглядати як групу меншості в суспільстві. Палмор позиціонував, що зазвичай старіння розглядається як втрата функціонування та здібностей. Отже, воно несе негативний підтекст. Він пов'язує це з мовою як формою реальності та її значенням для конструювання належної поведінки. Відповідно, такі терміни, як «старий» або «літній», несуть негативні відтінки і тому їх слід уникати [720].

Ізраїльські науковці звужують поняття дискримінації за віком до дискримінації старшої вікової групи та проблем старіння, вказуючи, що старіння людини - це не лише біологічний процес старіння - поступове погіршення стану функцій організму, що збільшує ризик захворюваності та смертності після дозрівання. Старіння людини вбудовується в соціальний контекст і формується соціальним фактором. Ми маємо явні та неявні припущення щодо літніх людей (як соціальна група), старіння (як процес розвитку) та старіння (як частина життєвого шляху). Нехтуючи різницею між окремими людьми, ми надто узагальнюємо і ставимося до літніх людей та старості у стереотипному порядку.

Така позиція є вузкою і відрізняється від пізніших досліджень, що продемонстрували ейджизм також як орієнтування на молодих людей (Duncan and Loretto [522]). Все більша кількість досліджень демонструє, що ейджизм також спрямований проти дітей та молоді, що часто обговорюється через концепції дорослого (Bell; Ceaser [453]; Flasher; Kennedy [635]) та дитячого (Young-Bruehl [883]). Респонденти опитування, проведеного Едом Снейпом і Томом Редманом (Ed Snape, Tom Redman), повідомляють, що дискримінація за ознакою «занадто молодого» принаймні така ж поширена, як і дискримінація за ознакою «занадто старого» [779].

Трактують це поняття також через призму внутрішньої рефлексії. Б. Леві (Becca Levy) констатує чітке визнання присутності вікової дискримінації не лише в тому, що стосується взаємовідносин між групами, але також позиціонує явище як «ворога всередині», оскільки дискримінація часто спрямована на себе. Це відбувається через використання усвідомлень чи намірів і буквально впливає на соціальні взаємодії та життя кожного з нас. Таке визначення враховує ейджизм як такий, що має поведінковий, емоційний компоненти та елемент ставлення, котрі базовані на хронологічному віці. Він може бути позитивним чи негативним і, як вважається, формує більшість відносин із дорослими людьми. Стверджувалося, що люди похилого віку сприймають негатив вікового ставлення протягом усього життя. Це, в свою чергу, впливає на їх погляд на себе, а також їх погляд на оточуючих [655].

У посібнику Acas щодо вікової дискримінації вказано, що така дискримінація не завжди полягає у тому, щоб «старій людині» віддали перевагу перед «молодою» через вік, або навпаки. Різниця у віці може бути маленькою - наприклад, кілька років, пізній сорокарічний вік порівнюється з раннім п'ятдесятиріччям [385, с.6].

Також є дослідники, що ейджизм і дискримінацію за віком не ототожнюють. К. Піллемер, Д. Бернс і А. Макніл (K. Pillemer, D. Burnes, A. MacNeil) [732] вказують про наявність трьох вимірів ейджизму: когнітивний (стереотипи), афективний (упередження) та поведінковий (дискримінація). Ми

не можемо погодитися з таким тлумаченням, оскільки стереотипи та упередження є складовими елементами та передумовами дискримінації. Все ж таки класично за Р. Батлером (Butler R.) ейджизм визначається як «систематичні стереотипи та дискримінація людей через їх старість» [440]. Дискримінація є поведінковим елементом ейджизму.

Генезис наукової думки в іноземній доктрині права у подальшому широко позиціонує вікову дискримінацію. Восс та Ротермунд вказують, що вікова дискримінація включає всі види дій, суджень/оцінок, практики, інституційної структури та умов, що призводять до неналежного ставлення до людей із урахуванням їх віку, що суперечить обґрунтованим вимогам чи нормам [869].

Дж. Мацінол (Macinol) доводить, що вікова дискримінація виникає, коли вік використовується як показник для визначення прав і здібностей на основі стереотипів [668].

Українські дослідники О. Б. Онишко та Р. Б. Тополевський вказують, що вікова дискримінація - це дискримінація, що виникає у разі недоброзичливого, упередженого або відкритого агресивного ставлення чи поведінки інших осіб стосовно особи, вік якої не відповідає бажанням, уподобанням або у разі особистої неприязні роботодавця [211].

Тому для розуміння проблематики слід визначити основні характеристики вікової дискримінації.

По-перше, підставою для цього виду дискримінації є вік особи. Категорію віку ми широко досліджували попередньо, тому не зупиняємося на цьому питанні ґрунтовно. Проте тут варто пам'ятати одне правило: «вік особи часто не є чітким індикатором її здібностей і компетентності, і використання вікових відмінностей зазвичай пов'язане зі стереотипами і презумпціями, що ігнорують людську різноманітність у межах певної вікової групи» [708, с.50].

Вказівка на вік не відіграє ролі єдиного фактора, який призвів до різниці в результатах. Проста нерівність або різне ставлення до старших і молодших людей не є достатнім доказом дискримінації за віком, оскільки ці відмінності можуть бути не зумовлені віком, натомість вони можуть відображати вплив

інших факторів, які пов'язані не лише з віком, як-от здоров'я, освіта, цінності чи умови життя.

По-друге, вікова дискримінація, безумовно, виступає видовою характеристикою загальної категорії дискримінації, проте, на відміну від інших видів, характеризується тим, що потенційною жертвою може бути будь-яка особа. Ключовий аспект, що відрізняє вікову дискримінацію від інших форм дискримінації або несправедливого поводження, полягає в тому, що кожна людина потенційно ризикує відчувати її в певний момент свого життя (Gee G., Ravalko E., Long J.) [572].

Серед переліку найчастіших ознак дискримінації саме дискримінація за віком є однією з тих, що найчастіше трапляється. Хронологічний вік є одним із вимірів, які люди використовують для автоматичної класифікації інших. Опитування показало, що дискримінація за віком є найбільш поширеною практикою дискримінації у цілому в Європі для кожної вікової групи. Тридцять п'ять відсотків респондентів повідомили про несправедливе ставлення на підставі віку; це більше, ніж за ознакою статі (25 відсотків) та расової/етнічної приналежності (17 відсотків) [374]. Звіт Євробарометра за 2019 рік про дискримінацію в ЄС показує: 40% осіб в ЄС вважають, що вікова дискримінація поширена в їхній країні [538, с.75].

Однак існують і більш сміливі трактування – вікова дискримінація займає перше місце серед інших ознак за категорією поширеності. Висновок ґрунтувався на четвертому раунді Європейського соціального опитування, який охопив 54 988 респондентів із 28 країн. У більшості країн спостерігається загальна тенденція до більш високого рівня поширеності сприйнятої вікової дискримінації (середній рівень поширеності по країнах = 34,5%), за яким слідує дискримінація за ознакою статі (середній рівень поширеності по країнах = 24,9%) та етнічна дискримінація (середній рівень поширеності по країнах = 17,3%) [404].

Аналізуючи іноземну доктрину, ми знаходимо ще такі показники. У середньому 26% респондентів віком від 62 років і старше сказали, що іноді, а

11% - що вони часто зазнавали дискримінації через свій вік [861]. Інше дослідження за участю 1301 особи у віці 50 років і старше показало, що 23% респондентів стикалися з віковою дискримінацією за останній рік [797].

Дискримінація за віком нині не тільки вагома, але й збільшує свої оберти. Науковці (ByLynn M. Shore, Caren B. Goldberg) провели опитування 340 керівників; воно продемонструвало: 61% вважають, що вікова дискримінація сьогодні є більшою проблемою, ніж це було лише рік тому [443, с.24].

По-третє, змінність ознаки дискримінації протягом життя. Здебільшого інші види дискримінації характеризуються рисами, які належать людині від народження і залишаються незмінними протягом її життя. Вік - це відносна категорія, і будь-яка особа, в будь-якому віці може стати жертвою дискримінаційної дії.

В Глобальному звіті про старіння 2021 року ВООЗ вказує, що «Дискримінація за віком певною мірою відрізняється від інших «-ізмів», таких як расизм або сексизм тим, що останні передбачають упередження відносно стабільних субпопуляцій, які не змінюються протягом усього життя, натомість вікова дискримінація включає упередженість проти рухомої цілі [876, с.36]. До речі світовий Індекс старіння зростає щороку (додаток Б.1)

По-четверте, дискримінація має ширшу латентність, ніж інші її види. В Глобальному звіті про старість вікову дискримінацію охарактеризовано як «всюдисущу і підступну, в значній мірі невизнану і незаперечну» [575]. Вказане можна пояснити відсутністю радикалізму в громадській свідомості. Глобальний огляд законодавства про дискримінацію за віком, зроблений С. Чартерсом, вказує, що «дискримінація за віком, як правило, викликає меншу громадську відразу, ніж акти расової або гендерної дискримінації, оскільки вважається, що вона менш імовірно заснована на зловмисних намірах» [610].

Слід звернути увагу: в багатьох випадках, коли дискримінація має множинний характер і однією серед підстав є вік, про нього взагалі не йде мова і первинність надають іншим підставам, як-от наприклад гендер, раса тощо. А також слід вести мову про явність вікової дискримінації, оскільки соціальні

прояви, фізичні і психічні можливості особи можуть змінюватися з плином часу, і не всі відмінності в ставленні, пов'язані з віком, можуть розглядатися як дискримінація. Наприклад, важко відмежувати вік та стан здоров'я як підстави дискримінації.

Варто погодитися з тезою про те, що «в Україні «тягар доведення» є практично нездоланною перешкодою для осіб, які постраждали від дискримінації. Причина – національне законодавство не враховує той факт, що в більшості випадків докази дискримінації знаходяться в руках тих, хто цю дискримінацію здійснює, і не надає спеціальних засобів, які б сприяли подоланню цієї перешкоди» [28, с.18].

Як вказує П. Восс (P. Voss), хоча дискримінація за віком є найпоширенішою формою дискримінації, вона все ще залишається найбільш недооціненою і навіть соціально толерованою та прийнятною формою [869]. Причиною такої недооцінки є поширений консенсус про те, що люди різних вікових груп відрізняються у важливих аспектах, що сприймається як природне пояснення та виправдання різних оцінок, різного ставлення та різних нормативних норм. Негативна оцінка старості не розглядається як ознака упередженості; це цілком природно схвалюють навіть самі літні люди, які усвідомили негативні погляди старшого віку, які вони набули задовго до того, як застосували їх до себе [756].

По-п'яте, вік є особливо складним для тлумачення ознаки як дискримінаційної та часто визначається другорядною характеристикою. Набагато легше довести різницю у расі, статі, релігії тощо, ніж у розрізненні через вікову характеристику. Хоча вік може бути захищеним підставою як за статтею 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, так і за Протоколом 12, Суд не вважає, що дискримінацію за віком слід ототожнювати з іншими «запідозреними» підставами дискримінації, такими як стать чи раса.

Важливо, що нерівне ставлення до людей старшого віку та молодших також може бути результатом фактичних відмінностей у характеристиках, які визначають поведінку без будь-якого посилення на вік. У цих випадках

нерівність не відображає вікової дискримінації, оскільки однакові правила та критерії прийняття рішень застосовуються до всіх осіб незалежно від їх віку. Наприклад, якщо літня людина або група літніх людей мають менші знання щодо сучасних технологій обробки інформації, це може пояснити, чому вони недостатньо представлені на робочих місцях, які вимагають такого досвіду. Оскільки вік не відіграв ролі у прийнятті рішень, які призвели до різниці у результатах, ці нерівності не відображають випадків вікової дискримінації. Таким чином, проста нерівність або різне ставлення до людей старшого та молодшого віку не є достатнім доказом вікової дискримінації, оскільки ці відмінності можуть бути не обумовлені віком; натомість вони можуть відображати вплив інших факторів, які лише корелюють із віком, таких як стан здоров'я, освіта, цінності чи умови життя.

Наприклад, заклики піклуватися про своє здоров'я та ширше використовувати профілактичні огляди, які покладають обов'язок огляду на літніх людей і покладають на них особисту відповідальність, не завжди є дискримінаційними за віком, оскільки літні люди більш схильні до розвитку певних захворювань та соціальна спільнота зіткнеться з додатковими тягарями, яких можна уникнути, якщо літні люди припинять недбало ставитися до цього.

Ще один приклад. При оцінці стадії розвитку дітей різних вікових груп певний рівень засвоєння знань вказує на відставання у дітей старшого віку і водночас на нормальний або вищий рівень працездатності та розвитку для дітей молодшого віку. У цих випадках використання різних критеріїв для оцінки різних вікових груп є правомірним, оскільки воно ґрунтується на об'єктивних фактах щодо відмінностей між віковими групами та взаємозв'язку між віковими показниками та стадіями розвитку.

Зокрема, застосування подібних критеріїв для людей усіх вікових груп не передбачає вікової дискримінації, навіть якщо вікові групи відрізняються щодо цих критеріїв, враховуючи, що критерії відображають необхідні вимоги конкретного завдання, посадової інструкції тощо. Нерівномірне ставлення, яке виникає внаслідок фактичних відмінностей між літніми та молодшими людьми,

що виправдовують або навіть потребують втручання з урахуванням віку, не вважається віковою дискримінацією. Наприклад, людям похилого віку можуть знадобитися різні ліки через відмінності в їхній фізичній будові, що призводить до різної ефективності та профілів безпеки багатьох ліків (Fialova et al.) [560]. Іншим прикладом є норма, згідно з якою диспетчери повітряного руху повинні виходити на пенсію у більш ранньому віці, що є законним, оскільки вікове зниження можливостей обробки інформації може збільшити ризик помилок або прийняття неправильних рішень, які можуть бути фатальними (Kanfer & Askerman) [632].

Важливо також розрізнити об'єктивну та уявну вікову дискримінацію (Voss et al. [869]). Люди похилого віку можуть бути об'єктивно дискриміновані, але вони можуть і не відчувати себе такими - можуть не знати про нерівне ставлення або не оцінювати його негативно, оскільки у них є інтерналізовані негативні вікові стереотипи (наприклад, необхідність відмовитися від важливих соціальних ролей та позиції у суспільстві, щоб звільнити місце для молодих людей). У зв'язку з цим відмінності між віковими групами також можуть бути результатом рішень, прийнятих самими літніми людьми (наприклад, не відвідування тренінгів, соціальна відмова), що призводить до відмінностей у поведінці інших. Дослідники припустили, що така «вікова самодискримінація» може бути результатом інтерналізації або втілення негативних вікових стереотипів.

А. Мартін, М. Норт (C.Martin, A. E., & North, M. S.) вказують: хоча люди похилого віку стикаються зі своїми формами дискримінації, вони сприймаються як блокування можливостей молодшим людям та іншим непередставленим групам, що, у свою чергу, спонукає осіб, що захищають молодше покоління, до активної дискримінації проти літніх людей [675]. Об'єктивна дискримінація молоді також можлива, коли відсутнє припустиме просування по службі, але самі працівники розуміють це не як дискримінацію, а пояснюють це начебто відсутністю досвіду, хоча він вже в них може бути достатнім для виконання управлінських завдань та функцій.

Головною проблемою встановлення різниці внаслідок вікової дискримінації є те, що групи людей старшого та молодшого віку в середньому відрізняються за важливими ознаками та умовами життя (наприклад, освіта, здоров'я, мотивація, ресурси, мобільність, тривалість життя, госпіталізація та проживання з допомогою). Часто незрозуміло, чи відображають відмінності неоднакове ставлення до літніх і молодих людей через їх вік або чи вони викликані іншими особливостями, які пов'язані лише з віком.

Розглянемо етапи формування дискримінаційної поведінки на індивідуальному рівні. Проаналізувавши наукові джерела, ми можемо підсумувати їх триелементну структуру.

Перший етап – це стереотипи як когнітивні структури, щоб зберігати наші переконання та очікування характеристики членів соціальної групи щодо віку. Зумовлюється цей первинний етап стереотипуванням, тобто процесом застосування стереотипної інформації про вікові характеристики окремої групи. Особливість стереотипів у тому, що вони керують нашою соціальною поведінкою і часто визначають, яку інформацію шукає і запам'ятовує індивід. Стереотипи, яким надають перевагу особи про вік, можуть бути спричинені умовиводами, які вони роблять про інших людей, ґрунтуючись на спостереженнях щодо фізичних та психічних здібностей, соціальних компетенцій та політичних і релігійних вірувань певної вікової групи. Ці висновки можуть призводити до надмірних узагальнень, що розглядають кожну людину певної вікової групи як таку, що має неодмінні характеристики, які попередньо творені у стереотипному мисленні.

Стереотипне прийняття віку починається в ранньому дитинстві. Вже у віці 4 років діти усвідомлюють через вікові стереотипи культурні сигнали, які вони підхоплюють від людей навколо. Вони починають засвоювати і використовувати ці стереотипи, щоб робити висновки і керувати своїми почуттями та поведінкою щодо людей різного віку. Наприклад, дітям дошкільного та початкового шкільного віку були показані малюнки, що зображали людину на чотирьох

етапах життя, і дві третини дітей дивилися на найстаршу вікову групу як безпорадну і таку, що не здатна про себе піклуватися [407].

Вікові стереотипи є складними, і їх зв'язок із поведінкою є більш непрямим, ніж припускається простим зв'язком прямого виклику дискримінаційної поведінки через активацію стереотипів. Пояснюючи вплив вікових стереотипів на вікову дискримінацію, необхідно враховувати кілька важливих умов:

- Для того, щоб вікові стереотипи активувалися, вік має бути помітною ознакою ситуації. Якщо ситуація структурована іншими вимірами або соціальними категоріями, які є прерогативними в певному контексті (наприклад, етнічна приналежність або стать), вікові стереотипи не активізуються і не впливатимуть на поведінку.

- Який із цих стереотипів, ймовірно, активізуються, залежить від контексту та ситуації. Важливо, що вікові стереотипи містять також позитивні властивості, активація яких може запобігти, а не сприяти ворожій віковій дискримінації або може призвести до доброзичливої вікової дискримінації. Демонстрація цього ефекту залежності від контексту в активації стереотипів та вікової дискримінації у сфері праці була надана в дослідженні Дікмана і Хірнізі (Diekman & Hirnisey) [512], яке виявило, що літні претенденти були в не вигідному становищі, коли оголошення про роботу підкреслювало, що компанія динамічна і що завдання на посаді швидко змінюються, тоді як зворотний ефект був отриманий для компаній, які описували себе як стабільні та виділили надійність як основну характеристику роботи.

- Активізація стереотипу не є сильним або прямим предиктором відповідної поведінки. Слабкі зв'язки між ставленням і поведінкою зазвичай називають «розривом ставлення-поведінка». На поведінку сильніше впливають знання, навички та здібності людей, ніж ставлення (метааналітичні кореляції 0,38 проти 0,20), а поведінка сильніше контролюється звичками та мотивацією, а не просто оцінками (за тим, що подобається чи не подобається) [758]. Що стосується вікової дискримінації, мета або намір здатися неупередженим можуть запобігти впливу негативних вікових стереотипів на поведінкові рішення, тоді як застарілі

конвенції та звички можуть призвести до продовження дискримінаційної поведінки та практики за віком навіть за відсутності негативних вікових переконань.

Теорія стереотипів вміщує поняття «загроза стереотипу» (Hess та ін.[590]). Його було визначено як ситуативний страх того, що поведінку людини оцінюватимуть на основі стереотипів або що можна діяти таким чином, щоб підтверджувати існуючий стереотип (Steele та ін. [790]).

Отож, прямої автоматичної дії «стереотип – дискримінація» вчені не відзначають. Стереотипів існує безліч, і який із множинних стереотипів переважає в ситуації залежить, наприклад, від контекстної інформації та віку цільової людини. Стереотипи мають не завжди негативний контекст, активізація стереотипу залежить від різноманітних впливів та контекстної інформації та не є обов'язковою негативною для літніх людей. Основний висновок - сама активація стереотипів не означає, що люди неминуче будуть діяти відповідно до них та здійснювати дискримінаційні дії за віком [870].

Поширення стереотипів залежить від культурних особливостей народу та від зовнішнього оточення, правової політики держави, об'єктивної соціальної реальності. Нещодавнє ґрунтовне дослідження, проведене в 57 країнах, яке мало вибірку більше ніж 80 000 учасників, виявило: чим вище частка літніх людей у країні, тим менше ейджизму було в країні, – тобто наявність високої частки старших людей діє як захисний фактор проти дискримінації за віком вікової групи літніх осіб [714]. У Таїланді «діти» та «дорослі» не тлумачаться локально як фіксовані вікові категорії, а як ієрархічні поняття, що змінюються залежно від соціального статусу співрозмовника [422].

Другий етап передбачає упередження, що полягає в емоційній реакції або відчутті, позитивному чи негативному, тобто вікові стереотипи спрямовуються на людей на основі їх уявного членства в групі. Упередження сприяє створенню або підтримці ієрархічних статусних відносин між групами. Почуття жалю або співчуття - це дві поширені форми упередження щодо старших, і вони можуть викликати бажання виключити себе з компанії літніх людей. У свою чергу,

підлітки можуть викликати почуття страху або відрази, котре ґрунтується на презумпції, що вони є правопорушниками або злочинцями. Упередження - це судження, як правило, хибне, яке ми робимо про іншу людину або інших людей, не знаючи їх.

Третій етап проявляється безпосередньо в самій поведінці та складається з дій, практики чи політики, які застосовуються до людей через їх уявну чи реальну приналежність до якоїсь вікової групи. Співвідношення між стереотипами, упередження та дискримінація не є автоматичним. Проста активація та стереотип не передбачає, що люди будуть неминуче відчувати негативні почуття і діятимуть дискримінаційно. Тільки за наявності обов'язкового третього рівня (діяльнісного) можна класифікувати дискримінацію стосовно іншої особи за віком, оскільки попередні стереотипи та упередження виключно націлені на внутрішню характеристику особистості, доки вони не отримали зовнішнього виразу, доти й відсутня дискримінаційна ситуація.

Крім того, люди можуть відчувати себе дискримінованими через свій вік, але насправді не піддаються дискримінації, тому що вік не міг бути причиною негативного ставлення, а відмінності зумовлені природними фактичними відмінностями.

Або можлива зворотна ситуація, яка носить назву «самодискримінації», тобто відмінності між віковими групами також можуть бути результатом рішень, прийнятих самими літніми людьми (наприклад, не відвідування тренінгів, інші форми соціальної відмови), що призводить до відмінності у поведінці інших. Проблема самодискримінації є вагомою, оскільки негативно впливає на особу; більше того, в одному дослідженні з використанням національно репрезентативних даних у Китаї науковці виявили, що літні люди з більш негативним самосприйняттям старіння значно скорочували тривалість життя [893].

Люди усвідомлюють і часто підтримують вікові настрої та стереотипи і зазвичай використовують стратегії мінімізації шкідливих наслідків та

максимального добробуту, і вказане не залежить, до якої вікової групи вони себе відносять. Дослідники ([Kornadt та ін.](#)) припустили, що така «вікова самодискримінація» може бути результатом інтерналізації або втілення негативних вікових стереотипів. Погляди на вік формуються у результаті динамічної, постійної та складної взаємодії між біологічно-еволюційними, психологічними та соціально-контекстуальними факторами [642]. Почуття ідентичності та самооцінки люди отримують із належності до «групи» [862]. Частий вплив тонких та неявних форм дискримінації за віком може сприяти тому, щоб він сприймався як належне: якщо згадки про вікове падіння є повсюдним елементом повсякденного спілкування, це формуватиме наші переконання та поведінку, що, у свою чергу, призводить до увічнення негативних вікових стереотипів та сприяє їх інтеріоризації у переконаннях та очікуваннях, пов'язаних із самим собою.

Об'єктивна вікова дискримінація може мати серйозні фінансові, соціальні, фізіологічні і психологічні наслідки, які не залежать від того, усвідомлює людина це нерівне ставлення чи ні (неналежна медична допомога може мати згубний вплив на здоров'я, недоліки на роботі можуть спричинити безробіття чи фінансові проблеми). Наслідки можуть бути навіть сильнішими, якщо жертви такого несправедливого поводження не обґрунтовують ці події з точки зору вікової дискримінації. Наприклад, працівники старшого віку можуть не бути запрошені на співбесіду або не відібрані для участі в програмі професійного навчання через їх вік. Вони можуть зробити висновок із поводження про те, що вони недостатньо кваліфіковані, що не є справжньою причиною рішення, або вони можуть інтерпретувати це виключення як таке, що відповідає нормі спадкування, яка вимагає від них залишити цю галузь молодим людям. Відсутність класифікації вікової дискримінації як того, чим вона є, сприятиме погодженню та підірве майбутні зусилля та мотивацію літніх людей. Таким чином, швидше за все дослідження лише наслідків дискримінації за віком призведе до недооцінки різних витрат, які дискримінація за віком насправді має для літніх людей.

Шкоду, яку приносить дискримінація, виокремимо не тільки на індивідуально-суб'єктивному рівні, однак і на державному. Адже рівень витрат із державного бюджету передбачає затребуваність протидії та запобіганню дискримінації, що є формально економічно вигідніше для держави, аніж допущення дискримінації за віком. В Україні такі дослідження відсутні, однак, звернувшись до міжнародної практики, ми знаходимо аргументовані економічні показники. У США щорічно кожен сьомий долар – або 63 мільярди доларів США загалом – витрачено на охорону здоров'я людей, що зумовлено віковою дискримінацією. Негативне самосприйняття старіння коштує 33,7 мільярда доларів США; негативні вікові стереотипи - 28,5 млрд дол. та дискримінація за віком - 11,1 мільярда доларів США. Ці результати дають вагомні аргументи для реалізації заходів, спрямованих на зменшення ейджизму [657].

Доволі часто сучасний соціум сприймає проблему дискримінації як другорядну. До речі, дискримінація за віком загалом є суспільною проблемою, проте і в українських реаліях не вважається аморальним порушенням, неприйнятною практикою. Такої ж думки й фахівці у сфері дискримінації, вони вказують, що «помітною причиною проблем у сфері реалізації органами державної влади та місцевого самоврядування своїх повноважень щодо запобігання та протидії дискримінації є їхній низький рівень обізнаності» [250, с.5].

У всіх згаданих вище прикладах важливо розрізняти рівень вікової групи та рівень особистості. Коли це можливо, до індивідів слід ставитися з урахуванням їх індивідуальних особливостей, а не на основі середніх характеристик групи (груп), до якої (яких) вони належать, оскільки це призведе до найбільш прийнятних поведінкових рішень та результатів.

Використовуючи мультидисциплінарний метод, науковці зводять питання дискримінації за віком до декількох рівнів. Розглянемо їх детальніше.

Мікрорівень висвітлюється через ряд соціально-психологічних теорій, найбільш прийнятною для висвітлення саме питання дискримінації є теорія соціальної ідентичності, котра позиціонує, що люди не діють лише на основі

своїх власних особистісних характеристик або міжособистісних стосунків, але як члени групи. Членство в групі є основою для індивідуальної ідентичності, через яку визначають стосунки особи з членами. Також представники даної теорії стверджують, що люди хочуть мати позитивну самоідентичність. Вони досягають цієї мети, демонструючи упередженість, що створює позитивні відмінності між своєю групою (в групі) та іншими групами (поза групами), а також піднявши статус їх групи над статусом інших груп (представники Tajfel and Turner [800], Kite, M. E., Wagner, L. S., Nelson, T. [638]).

Наступний рівень – мезорівень, оскільки вікова дискримінація не завжди починається на індивідуальному рівні. Групи, організації та інші соціальні суб'єкти також можуть бути пропагандистами дискримінації. Важливими є правила, що регулюють вхід чи вихід із організації. Так, на ринку праці вік може бути визначальним для вступу в компанію («занадто старий для найму») або для виходу з компанії («пенсійний вік»). Еволюційні теорії членства в групі стверджують, що люди запрограмовані бути частиною групи та погоджуватися з тим, що їхнє благополуччя залежить від інших членів групи. Е. Бурстейн (E. Burnstein) дає такий приклад: коли життю загрожує небезпека, люди більш ймовірно допоможуть родичам та тим, хто молодший, здоровий та заможний. Проте, коли немає ризику для власного життя, люди частіше допомагають дітям чи старим, хворим та бідним [437].

Вікова дискримінація також може бути репрезентована на макрорівні, в культурних цінностях, які знецінюють людей похилого віку та в соціальних установах, таких як пенсійне забезпечення, що пов'язане з віком, в нормативних положеннях.

Вікова дискримінація пов'язана з тим, що незалежно від віку будь-яка особа може стикнутися з вказаною ситуацією, і це стосується загалом всіх осіб будь-якого віку. Проте проблема дискримінації особливо суттєва для осіб старшої вікової групи, оскільки збільшення тривалості життя призводить до збільшення групи літніх людей, що створює додатковий тягар на державу та суспільство. Статистичне управління Європейського Союзу (Demography Report) демонструє,

що ще нещодавно 17 відсотків європейців мали вік 65 років і більше, однак прогнози подвоюють цей показник – кількість зросте до 30 відсотків у 2060 році [508]. Тривалість життя у всіх розвинених країнах збільшується, на противагу - народжуваність зменшується. Загальний розвиток науки і техніки спричинив загальне зростання життя людей.

Це змінює всю усталену людську структуру світобуття. Як вказано в аналітиці ЄС, людство стає «дедалі сивішим» в результаті динамічних змін у народжуваності та тривалості життя та здійснюється значний тиск на економічний, соціальний та конкурентний потенціал ЄС. Там на рівні ЄС (The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing) докладаються величезні зусилля, щоб заохотити повноцінну участь усіх вікових груп у різноманітних сферах життя з метою заохочення активного та здорового старіння [808]. Тенденції у сфері старіння мешканців планети Земля мають суттєве значення та спричиняють наслідки для багатьох аспектів сучасного життя: ринок праці, технології на робочому місці, поведінка споживачів, системи соціального забезпечення, національні заходи охорони здоров'я та економічні показники державного зростання в цілому. В Україні проблема також суттєва (докладніше див. додаток Б.2)

Вікова дискримінація суперечить антропологічній сутності людини через посягання на автентичність індивідуального через узагальнення його до загального чинника. Так, власна автентична природа особи нівелюється під впливом загальносоціальної стигматизації групи людей старшого віку як фізично та ментально немічних та таких, що потребують надмірних додаткових гарантій від суспільства. Дискримінація провокує неспроможність реалізувати людиною свою автономію, руйнує персоналізацію та навіює підлеглість зовнішнім впливам.

Для чіткого теоретичного тлумачення звернемося до нормотворчого досвіду. В Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» вказано, що «дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань,

статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Порівняння наводить на думку потреби аналізу питання про можливість включення законного інтересу в сферу розглядуваної проблематики. Охоронюваний законом інтерес регулює ту сферу відносин, заглиблення в яку для суб'єктивного права законодавець вважає неможливим або недоцільним, а також надається його дефініція. «Законний інтерес поєднує в собі як об'єктивні, так і суб'єктивні засади. Законний інтерес, з одного боку, пов'язаний з суб'єктивним ставленням особи до об'єктивно існуючої реальності, з іншого – сам інтерес є об'єктивною реальністю, яка усвідомлюється особою у зв'язку з її потребами» [47].

Правотлумачна діяльність конституційного суду буде для нас особливо цінною. Конституційний Суд України у рішенні від 1 грудня 2004 року № 18-рп/2004 зазначає у своєму Рішенні № 18-рп/2004 від 01.12.2004 р.: «Охоронюваний законом інтерес» – це прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, яке є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції й Законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам [291].

Отож, враховуючи те, що врегулювати всі норми права в демократичній державі неможливо, покликанням права здійснювати правове регулювання найважливіших правовідносин поряд із цим залишається вагома сфера суспільних відносин, які можна охарактеризувати як законний інтерес особи.

Обмеження людини користуватися матеріальним чи нематеріальним благом не може бути в державі, яка декларує принцип верховенства права визнаною правомірною дією. Законний інтерес не тільки розширює ситуацію дискримінації до утиску щодо визначених у нормах права прав та свобод, але й сприятиме задоволенню соціально значущих суспільних та особистих потреб. Тому вважаємо за необхідне включити цей конструкт у понятійно-категоріальний апарат.

Розширює таке розуміння Білорусь. Тут немає спеціального антидискримінаційного законодавства. Окремі положення, що відображають принципи рівності і/або рівноправності, можна знайти, проте в цілому ряді білоруських законів, особливо кримінальному та трудовому праві є порівняно детальне регулювання досліджуваної нами сфери. Стаття 14 Трудового кодексу безпосередньо присвячена забороні дискримінації в сфері трудових відносин [333]. Звертає на себе увагу два положення. Перше: вік не внесений до дискримінаційних ознак, більше того, не вказано, що такий перелік є невичерпним. Це вкотре демонструє відсутність уваги сучасників до нагальної світової проблеми, такої як дискримінація за віком. Другий аспект нас більше цікавить з позиції теоретико-правового розуміння: це тлумачення білоруським нормотворцем самого поняття дискримінації, де, окрім порушення прав, акцентовано, що проявом дискримінаційних дій може бути і отримання будь-яких переваг.

Про це свідчить аналіз польської судової практики у сфері недискримінації, де ключовим нормативним актом є Закон від 3 грудня 2010 р. про виконання регулювання деяких положень Європейського Союзу у сфері рівного ставлення [859]. Наявність законів, що забороняють дискримінацію з таких причин, як стать, інвалідність, вік, сексуальна орієнтація, релігія або знання, раса чи етнічна приналежність, - це значною мірою ефект приналежності Польщі до структур Європейського Союзу. Приєднавшись до Союзу, Польща взяла на себе зобов'язання для ефективного впровадження заборони дискримінації, що міститься у численних директивах про рівність, які є невід'ємною частиною

асці ЄС. Рівне ставлення, боротьба з дискримінацією, рівні можливості є основними цінностями та принципами, на яких ґрунтується філософія дій Союзу, а отже їх повинні поважати також держави-члени. Тому на прикладі Польщі розглядаємо загалом законодавство країн-членів ЄС. Норми права визначають дискримінацію в контексті ситуації, в якій перебуває особа через будь-які захищені юридичні особливості, де до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до іншої особи у порівнянній ситуації. Отож європейське законодавство не вимагає прямого зв'язку з наявністю норми права, що би вказувала на порушення прав людини. Достатньою є наявність ситуації, при якій відбувається безпідставне неоднакове ставлення.

Отож, підсумовуючи, вкажемо на авторське розуміння понятійно-категоріального апарату. *Вікова дискримінація - це ситуація, за якої особа через свій вік зазнає обмеження у визнанні, реалізації прав, свобод, законних інтересів у будь-якій формі або до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до особи іншого віку в порівнянній ситуації.*

2.2. Соціальні передумови дискримінації за віком у глобалізаційному суспільстві в умовах пандемічних та військових загроз

Насправді проблема дискримінації за віком має давню історію та поширена, незважаючи на наявність міжнародного та національного правового регулювання, що забороняє пряму чи непряму форму дискримінації. Проблема сьогодення полягає в інтенсифікації проявів дискримінації, що зумовлені різного роду глобалізаційними чинниками та пандемічними загрозами. Поширення вікової дискримінації в таких умовах активізується.

Соціальні передумови дискримінації за віком полягають у факторах суспільного ставлення. Молодь і дітей соціум сприймає як за покоління, котре повинно вчитися у старшого, а людей похилого віку - як осіб, що хворі, тому є тягарем для соціуму.

Стереотипи - соціальні спільні пізнання та упереджені погляди та переконання, які не ґрунтуються на добре встановлених фактах. Вікові стереотипи можуть впливати на прийняття рішень, оцінки та поведінку членів організації та перешкоджати обробці нової інформації, що суперечить цим помилковим переконанням. Таким чином, вікові стереотипи можуть спричинити дискримінаційну поведінку. Стереотипи за віком є особливо разючі та дискримінаційні. Стара людина – це завжди хвора, потребує уваги та допомоги особа, яка витрачає соціальні кошти з державного бюджету. До речі, цей стереотип не має реального підґрунтя. На 73-й Асамблеї ВООЗ у 2020 році в контексті Десятиріччя здорового старіння зазначалося, що переважна більшість людей старшого віку на сучасному етапі мають високий або досить високий рівень функціональної здатності та індивідуальної життєздатності – 81,0% та 85,2% відповідно [499].

Для розуміння глибини проблеми дискримінації необхідно визначити соціальні детермінанти появи та функціонування цього явища. Сучасна правова реальність піддається трансформації. Такі зміни породжені рядом чинників, серед них основним є глобалізація. Вона зумовлює технічно-інформаційну революцію. Доволі часто ці передумови називають причинами дискримінації.

Причинами дискримінаційного поводження, на думку З. Равлінко, є такі соціальні (економічні, політичні, ідеологічні та інші) чинники впливу на формування і виникнення юридичної нерівності, які не мають об'єктивного і розумного виправдання та можуть і залежати або не залежати від волі конкретного суб'єкта. З огляду на це нею запропоновано виділяти суто об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні та суб'єктивні причини дискримінації [282, с.73].

Розглянемо соціальні передумови, що впливають на даний процес. Загальний аналіз усіх тенденцій дав нам можливість виокремити наступні з них.

1. Демографічна глобальна криза. Як не банально, однак із цим пов'язаний розвиток медицини та біології, що надав можливість значного збільшення тривалості життя. Сьогодні старші люди складають більше п'ятої

частини населення в 17 країнах, і прогнози Відділу народонаселення Департаменту економічних та соціальних питань вказують, що до кінця століття така тенденція пошириться у 2100 році для 155 країн, охоплюючи більшість (61 відсоток) населення світу [880]. Окрім того, слід не забувати про зменшення народжуваності - за показниками Євростату показник живонароджених на одну жінку в ЄС у 2017-2019 роках у середньому становив - 1,55. При цьому Загальний коефіцієнт народжуваності (близько 2,1 живонароджених на жінку) вважається рівнем заміщення в розвинених країнах [532]. Отож, доволі скоро на кожну працездатну особу буде припадати 3 непрацездатні. Це значний виклик суспільства, з яким воно ще ніколи не стикалося. Докладніше це зображено у додатку Б.3.

У деяких державах проблеми старіння населення зумовлені також невдалою правовою політикою. Так, старіння в Китайській Народній Республіці в основному пов'язане з швидким зниженням народжуваності після 1970 р., що було зумовлене політикою уряду для балансу соціально-економічного розвитку. Послаблення політики щодо народжуваності зараз, ймовірно, не матиме великого впливу на народжуваність, а підвищення рівня освіти може знизити майбутню фертильність на 0,3 народження на жінку [653]. Організація Об'єднаних Націй прогнозує, що коефіцієнт утриманців похилого віку збільшиться більш ніж втричі між 2020 і 2065 рр. у Китайській Народній Республіці [853]. Зниження народжуваності в КНР виглядає дуже схожим на зниження народжуваності в інших країнах Східної Азії, хоча це почалося дещо пізніше в КНР. У Республіці Корея та Тайбеї, Китай показник знизився до 1,0 і, можливо, нижчий без жорсткої адміністративної політики. У Японії цей показник впав нижче 1,3 у 2003-2005 роках. Всі ці країни пережили швидкий економічний і соціальний розвиток. Ще один показник світового рівня: жінки з післядипломною освітою мають рівень 1,1 порівняно з 1,9 у жінок без освіти [618]. Отож фінансова складова та зростання рівня освіченості є поряд із державною політикою та медичним проривом ще одним фактором зміни вікової структури населення.

За офіційними даними, народжуваність в Україні знизилася на 40% за 10 років. У 2020-му в Україні зафіксовано найнижчу народжуваність за останні 10 років. Вона склала 293457 осіб, тоді коли смертність сягнула 616835 осіб [203]. Тому вагомим питанням загальнодержавного значення є оновлення правової політики у сфері недискримінації за ознакою віку.

Глобальна проблема зміни вікової структури призводить до збільшення кількості осіб старшої вікової групи. Станом на 2019 рік у світі налічується 703 мільйони людей похилого віку (осіб, що досягли віку понад 65 років). У Східній та Південно-Східній Азії мешкає найбільша кількість людей похилого віку в світі (260 млн), а також в Європі та Північній Америці (понад 200 мільйонів) [880, с.5]. За прогнозами ООН, до 2100 року в Європі очікується, що люди віком від 65 років становитимуть близько 30 відсотків населення, і кожна восьма людина буде віком 80 років і старше [850].

Загальний розвиток науки і техніки спричинив загальне зростання життя людей. Тривалість життя зросла до 70 років або більше в багатьох країнах, тоді як загальний коефіцієнт народжуваності за останні сім десятиліть знизився з 5 до 2,5 та вперше особи віком від 60 років перевищили кількість дітей віком до п'яти років [487].

За відсутності змін у нинішній структурі державних програм старіння населення спричинить серйозні фінансові проблеми. Зокрема, стандартні прогнози припускають, що якщо віковий профіль перевищить соціальні витрати на душу населення (освіта, охорона здоров'я, пенсії) відносно валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення, що залишиться незмінним, тоді спостерігатимуться загальні соціальні витрати до 15% у 2030 році і 30% у 2060 році виключно через старіння населення [445].

Кількість осіб літнього віку зростає, тому соціально-фінансовий тягар на національні бюджети також збільшується, сфера медицини отримує додаткове навантаження, суспільна інфраструктура, комунікаційне інклюзивне середовище потребує належного прилаштування. Такі проблеми можуть породжувати проблеми в неналежній реалізації антидискримінаційної політики. Однак «за

відсутності змін у поточній структурі державних програм старіння населення спричинить серйозні фіскальні проблеми» [853].

I. Ріппон (I. Rippon) в дослідженнях у Великобританії констатувала, що приблизно третина (33,3%) усіх респондентів зазнали вікової дискримінації, показник зріс до 36,8% у віці 65 років і старше [749]. Вказане демонструє особливу активізацію герентологічної вікової дискримінації.

Переконливо доведено, що найчастіше суб'єктом дискримінації стають особи старшої вікової групи. Ми вживаємо такий нестандартний термін навмисно, адже вказати, що дискримінація починається для цієї групи з якогось віку, ми не можемо. Відповідно до вікової класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я: 25-44 роки – молодий вік; 44-60 років – середній вік; 60-75 років – похилий вік; 75-90 років – старечий вік; особи, які досягли 90 років, – довгожителі. Проте багато науковців зводять старшу вікову групу до пенсійного віку, що щоразу збільшується і є не однаковим у різних національних системах законодавства. В Україні навіть пропонувався законопроект «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні», де визначалося, що особи літнього віку - чоловіки і жінки віком старші 50 років, а особи похилого віку - чоловіки віком 60 і жінки віком 55 років і старші [262]. Щоправда, тут слід розуміти, що законопроект пропонувався ще в 2010 році, а у час шалених глобалізаційних змін та синергетичних колапсів цей час дуже великий. Тому, беручи все ж таки до уваги класифікацію ВООЗ, ми будемо вважати в межах цього нашого дослідження особами старшої вікової групи осіб у віці понад 60 років.

Міжнародним співтовариством запроваджено коефіцієнт залежності від старості (OADR) як кількість утриманців похилого віку (осіб у віці 65 років і старше) на 100 осіб працездатного віку (у віці від 20 до 64 років). Цей показник ґрунтується на економічній залежності, пов'язаній із зростаючою частка населення в старшому віці. OADR - один із найбільш часто використовуваних показників для моніторингу змін у віковій структурі популяції. Частка осіб молодого віку зменшується, тому слід враховувати залежність та

співвідношення, пов'язане з молодшим населенням також. З 1990-х років OADR постійно збільшується по всіх регіонах, хоча рівень і швидкість цього збільшення змінюються. Нині показник становить 16 літніх осіб на 100 працездатних. Прогнозується, що у 2050 році буде 28 осіб у віці 65 років і старше на 100 осіб у віці 20-64 років [880, с.11]. Знову ж таки залежність осіб літнього віку може бути суттєвою причиною для поширення дискримінації.

Поряд із цим правова політика не може призводити до дискримінації. Літня людина все життя вкладала в розвиток держави, суспільства, майбутніх поколінь. Одним із правових проявів старіння населення є посилення дискримінації. За оглядами науковців Університету Альберта від 48 до 91 відсотка всіх опитаних людей похилого віку відчували дискримінацію за ознакою віку, а від 50 до 98 відсотків усіх молодих людей визнавали, що мають дискримінаційні думки чи поведінку щодо людей похилого віку [856].

Той факт, що все-таки прояви дискримінації за віком мають здебільшого місце щодо старшої вікової групи, знаходимо і в правореалізаційній практиці. Зокрема, Омбудсмен Республіки Чехії в річному звіті констатував, що за фактом дискримінації за віком звертаються особи зазвичай старше 60 років (близько 2 тис. справ на рік) [495].

Проти таких стереотипів виступає сучасна правова політика та розвинуте громадянське суспільство. Британське товариство геронтологів різко заперечує проти будь-якої політики, яка диференціює населення, застосовуючи довільний хронологічний вік для обмеження прав і свобод людей. «Ми закликаємо уряд відхилити формулювання та реалізацію політики, базованої на простому застосуванні хронологічного віку. Ми також закликаємо урядові та медіаорганізації бути обережними у використанні мови» [429].

2. Глобалізаційні зміни у системі державного управління.

Прояви глобалізації характерні у всіх сферах. Серед них є такі, що прямо впливають на сучасну політику держави у сфері дискримінації. Зміни у системі державного управління можуть призвести до ситуації, котра буде завідомо дискримінаційною, оскільки саме публічна влада є тим ресурсом, що

безпосередньо формує та реалізує національну правову політику. Проблема дискримінації нині є помітною як ніколи. Глобалізаційні та глокалізаційні чинники, соціально-економічна диспропорція у суспільстві, політичні трансформації спричинили актуалізацію проблем забезпечення рівності. Як вказує І. Жаровська, все ж таки державна влада залишається тією центральною інституцією, що захищає права та свободи громадян [108].

Серед геронтологів поширеним є твердження, що нині 70 – це нові 60, а це означає, що 70-річний сьогодні такий же здоровий, життєвий і працездатний, як 60-річний був у минулому. Питання вагоме саме для державної політики у сфері управління. По-перше, якщо літні люди набагато здоровіші, ніж у минулому, то вони також можуть працювати довше і не потребувати виходити на пенсію у 55, 60 чи навіть 65 років. Натомість вони можуть працювати до 70 або пізніше, що значно зменшує кількість пенсіонерів та витрати на їх утримання. Друга причина - більш здорове літнє населення може прийняти кращий догляд за собою, що призводить до зниження витрат на довгостроковий догляд як для уряду, так і для сімей [890].

3. Економічна криза та трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері.

Теорія модернізації постулює, що через процес суспільної модернізації, що включає вдосконалення технологій та медицини, старше покоління втратило свій соціальний статус у сучасний час (порівняно з домодерними епохами).

У більш сучасних суспільствах накопичені знання літніх людей часто вважаються застарілими внаслідок прогресу технологій. Справа в тому, що молоді покоління, як правило, мають вищий рівень освіти, ніж старші покоління, що є ще одним фактором, що сприяє низькому статусу літніх людей у сучасному суспільстві (представники Cowgill and Holmes [490], Burgess [435]).

Нині люди похилого віку відчують дискримінацію за віковою ознакою в усіх сферах суспільного життя. Безумовно, найпоширенішим рівень дискримінації є у трудових правовідносинах. Г. Захер та Г. Р. Стейнвік (Zacher, H. and Steinvik H. R.) вказують, що вікова дискримінація на робочому місці може

проявлятися у формі упередженого прийняття рішень, негативних оцінок та несправедливої поведінки в таких контекстах, як прийом на роботу, відбір персоналу, оцінка результатів роботи, прийняття рішень про підвищення по службі та навчання. Вікова дискримінація на робочому місці може призвести до негативних наслідків для працівників (наприклад, низька позиція та ефективність роботи), роботодавців (наприклад, плинність, судові позови) та відносин між працівниками та роботодавцями [885]. Іноземні науковці проводили експеримент та в результаті опитування та експериментального аналізу виявили поширеність ереїстичних стереотипів, тоді як сукупний аналіз та аналіз життєвого шляху свідчать про тенденції до зниження професійної мобільності для людей похилого віку, особливо в умовах перебудови економіки та глобального економічного тиску [865]. Відбуваються як утиски в соціумі, так і природні вікові зміни, що завдають проблем особі.

Інші показники також демонструють нам проблему дискримінації в сфері праці, що збільшується з віком. Дослідження статистичної служби Канади: особи віком 15-24 роки в середньому проводять безробітними 7,9 тижнів, 25-54 років - 17,9 тижнів, а від 55 до 64 років - у середньому 22,8 тижнів [789]. Бюро статистики праці США: люди у віці 16-19 років у середньому проводять безробітними 11,2 тижнів, 20-24 років - 14,4 тижнів, 45-54-річні - 21,2 тижнів, а 55-64-річні - 21,9 тижнів [823].

Характерна риса вікової дискримінації у сфері праці - старший вік та вік пенсійний не ототожнюються, навпаки, старший вік для трудової сфери настає вже у 40-45 років. Науковцями було досліджено ставлення та практику щодо літніх працівників у Брісбені, де 525 працівників були вибрані випадковим чином із виборчого списку та керівники 104 компаній, отримані шляхом стратифікованої випадкової вибірки з Реєстру робочих місць. Встановлено, що працівникам у віці 25-39 років надавали перевагу за якостями, які вважалися важливими на робочому місці, і був мінімальний інтерес до прийняття на роботу осіб старше 45 років [791].

У результаті пріоритетності заходів боротьби з пандемією відповідно до нормативного регулювання літні люди, особливо в країнах з низьким та середнім рівнем доходу, стикаються з втратою фінансової безпеки та мають обмежені можливості для отримання доходу. Послуги медичного характеру при хронічних захворюваннях були перервані через безпечні дистанційні заходи, що для літніх людей найбільш потрібні.

Майже 70% світового населення живе в країнах із низьким рівнем доходу. Особи літнього віку не завжди можуть отримувати належне пенсійне забезпечення або доволі часто не отримують його взагалі, тому зобов'язані працювати навіть при небезпеці пандемії. Вони перебувають у вищій категорії ризику зараження (наприклад, через контакт із клієнтами та колегами, використання системи громадського транспорту).

Вікова дискримінація негативно впливає не лише на здоров'я та добробут людей, але й на економіку. Вартість дискримінації за віком для щорічного виробництва товарів та послуг у США оцінюється у 850 мільярдів доларів. Також у межах дослідження підраховано, що США щорічно втрачають 63 млрд доларів через витрати на охорону здоров'я, пов'язані з дискримінацією за віком [657]. Як форма соціального відторгнення вікова дискримінація також може негативно вплинути на соціальну згуртованість, здоров'я та добробут і ставить значні виклики в організації праці.

4. Зміна традиційних сімейних відносин або навпаки відсутність позитивної політики визнання цінності віку (дитинства, похилого віку).

Багато людей похилого віку з часом потребують догляду, це відповідальність, котра, як правило, лягає на їхні сім'ї. Але зниження народжуваності та швидка урбанізація змінили традиційні сімейні відносини, іноді збільшуючи тягар традиційної мережі підтримки сім'ї.

Бездітність фігурує як один із показників демографічних зрушень в європейському регіоні, хоча з індивідуальними та контекстуальними відмінностями. Збільшення участі жінок на ринку праці, економічна нестабільність, обмеження в поєднанні батьківства і кар'єри, а також зменшення

кількості шлюбів є одними з перешкод для реалізації прагнень подружніх пар. У 2019 році від 6 до 9% літніх людей не мали дітей або чоловіка у більшості європейських країн і США [862]. Очікується, що ця частка майбутніх когорт літніх людей збільшиться. Хоча мати дитину не означає безперечну підтримку в подальшому житті, відсутність дітей може вплинути на розмір підтримки, доступної в подальшому, оскільки допомога дітей, як правило, пов'язана зі здоров'ям і благополуччям у літньому віці.

Відсоток неповних сімей також збільшується через підвищення рівня розлучень, серед інших причин. Хоча чоловіки все частіше піклуються про своїх дітей, після розлуки жінки утворюють більшість домогосподарств із одним батьком. Серед країн ЄЕК ООН, які звітували про неповні домогосподарства з дітьми у 2017 р., відсоток батьків-одиначок становив понад 75 відсотків [839].

Війна в Україні продемонструвала ще одну суттєву проблему. Діти можуть стати заручниками сімейної ситуації та неможливості порозумітися дорослих. У Спеціальній доповіді Уповноваженого з прав людини вказується, що існують «випадки, коли діти виїжджали за кордон із матір'ю чи бабусею і далі ні діти, ні мати чи інші родичі не виходили на зв'язок із батьком дітей, який залишився в Україні. Батьки не знають, чи живі вони, як їх знайти, як допомогти фінансово, не мають жодної можливості спілкуватися з дітьми та реалізовувати свої батьківські права й обов'язки» [314].

Коли діти живуть далеко через роботу, сім'ю чи міграцію, багато старших батьків опиняються без найближчої підтримки сім'ї, що стає проблематично, коли вони починають потребувати допомоги в повсякденній діяльності. Від'ємне сальдо міграції – явище, яке спостерігається в сільській місцевості.

Хоча багато людей похилого віку мають хороше здоров'я, проте старіння супроводжується біологічними змінами, які збільшують ризик захворювань та інвалідності. Державна політика та програми повинні додатково враховувати потреби збіднених людей похилого віку, які не можуть дозволити собі медичне обслуговування.

Глобальні технологічні та інші вдосконалення, переваги від збільшення тривалості життя, нові соціальні, політичні та інші можливості охопили унікальні набори навичок, соціальний капітал, знання та досвід. Старші покоління, особливо в епоху кризових явищ, мають досвід, знання та потенціал, щоб перезапустити економіку. Зокрема, китайсько-корейські уряди та науковці навіть пропонують використати досвід літніх людей для боротьби з пандемією, оскільки проблема з COVID-19 не є новою як засіб світової загрози у сфері охорони здоров'я.

Дискримінація доволі часто відбувається у сфері громадської активності. Показовим тут є рішення ЄСПЛ у справі «Карвальо Пінто Де Соуса Морейс v. Португалії» (2017) [855], який визнав дії держави дискримінаційними. Суть справи зводилася до того, що у 2014 році Вищий адміністративний суд залишив у силі рішення суду першої інстанції по суті, але зменшив суму компенсації моральної шкоди за неналежне медичне втручання особі, яка не могла мати статеві контакти після невдалої операції. В регулятивній частині мотивував таке рішення тим, що заявниця була у такому віці (50 років), «коли секс не настільки важливий, як у молоді роки».

Зміни в сімейно-побутовій сфері змінили ставлення до дітей. І тут слід, навпаки, констатувати позитивну політику та соціальну ідеологію. Вік дитинства визнається цінністю для держави. У своїй фундаментальній роботі про цінність дітей в Америці початку ХХ століття соціолог Вівіана Зелізер (Zelizer V. A.) [889] описала концептуальний зсув від економіко-утилітарної інтерпретації ролі дітей у суспільстві до публічної емоціалізації їхньої немонетизованої цінності. Вона стверджувала: соціальна концепція «корисної дитини», що, як очікується, сприятиме сімейній економіці, з часом поступилася місцем сьогоднішній «некорисній дитині», яка економічно нікчемна – справді надзвичайно дорога для своїх батьків, але «емоційно безцінна». Ця емоційність дитячої цінності пов'язана з прогресивним розшаруванням західних капіталістичних суспільств і впливаючим із цього міжпоколінним контрактом. Із запровадженням обов'язкового шкільного навчання та в ширшому контексті глобальної

неоліберальної реформи «економічна непотрібність» дітей у сьогоднішній, державні та/або приватні інвестиції, необхідні для підтримки їхньої освіти, легітимізуються в очікуванні довгострокових вигод.

Однак дослідження (Bolotta; Cheney and Sinervo) показують, що телеологічна траєкторія цього економічного переходу в емоційний перехід у цінності дитинства є недоречною за межами західного середнього класу [421, с.26; 459]. Це особливо актуально там, де структурні умови повсюдної бідності та слабка державна підтримка роблять внесок дітей в економіку домогосподарства у даний час важливим для виживання сім'ї.

Майже 400 мільйонів дітей у всьому світі не мають доступу до основних медичних послуг, 264 мільйони не ходять до школи, і станом на кінець 2017 року 31 мільйон було насильно переміщено через війну, насильство, стихійні лиха та інші кризи [844]. Діти активно працюють у межах цих дискурсів і можуть використовувати їх для покращення умов життя членів сім'ї та громади. У аграрних районах Західної Африки економічний внесок дітей у домогосподарства часто є структурною вимогою – діти є основою стратегій сімейного існування. У сільській місцевості Сьєрра-Леоне дитина, яка не працює, традиційно вважається поганою дитиною. Таким чином, батьки, які не навчають своїх дітей праці, можуть вважатися поганими. Очікується, що, як тільки вони зможуть ходити, діти візьмуть на себе обов'язки в сім'ї та в суспільстві як частина соціальної системи, яка сприяє взаємозалежності та спільній спорідненості [423].

5. Дискримінація за іншими ознаками, що обтяжується віковим фактором. В першу чергу тут слід говорити про диспропорцію між віковими та гендерними факторами.

Проблема дискримінації за віком поєднана з іншими ознаками дискримінації. І доволі часто саме жінки старшої вікової групи є дискримінованими, оскільки їхня старість супроводжується нижчим соціальним забезпеченням та нижчим рівнем освіти.

Особи старшої вікової групи не є тягарем для суспільства, навпаки, використання їх досвіду, потенціалу, волонтерської діяльності, комунікації слід заохочувати на рівні державної політики. Жінки, як правило, живуть довше, ніж чоловіки. На глобальному рівні у 2015-2020 рр. тривалість життя жінок перевищує життя чоловіків на 4,8 роки. Найвищим цей показник є в Латинській Америці та Карибському басейні (6,5 років), Європі та Північній Америці (6,1 років) та Східній та Південно-Східній Азії (5,3 років) [880, с.9]. За прогнозами, в 2050 році жінки будуть становити 54 відсотки світового населення віком від 65 років. Така гендерна диспропорція має вплив не тільки на гендерну дискримінацію, але й на вікову. Адже саме множинна дискримінація, тобто не за однією, а багатьма ознаками, дуже поширена на сучасному етапі правової реальності.

Окрім проблем глобалізаційного характеру, з'являються безліч новітніх викликів. Пандемічна криза трансформувала правову реальність у всіх напрямках.

COVID-19 вразив усіх, проте найбільша проблема була особливо руйнівною для людей похилого віку, вони зазнали економічних труднощів, стали соціально ізольованими та стикалися з віковою дискримінацією - жалом, що, як і сам вірус, може бути смертельним. Люди похилого віку, що належать до певних груп расових та етнічних меншин, особливо потрапили в зону ризику внаслідок неконтрольованої системної нерівності.

Особи похилого віку часто підлягають самотності, соціальній ізоляції. Найкраще рішення для подолання проблеми непрямой дискримінації - заохочення солідарності між поколіннями. Інноваційні та інклюзивні віртуальні рішення, здатні перепрофілювати «старі» технології, такі як телефон, телебачення та радіо, крім того, якщо дозволити доступ до Інтернету для всіх, це може також сприяти соціальній участі та взаємозв'язку. Технологічний прогрес виступає найважливішим інструментом для запобігання ізоляції від самотності. Однак, використовуючи його, слід подолати нерівність у доступі до таких

технологій, а також необхідність тренувати людей похилого віку, щоб вони почувалися знайомими з ними.

Правова політика повинна реалізовуватися системно і пропорційно. Слід формувати норми права, правила поведінки на рівні територіальних громад, заохочення, правові та соціальні стимули таким чином, щоб враховувалися інтереси всіх вікових груп.

Знову ж таки, повертаючись до проблеми пандемії, особи всіх вікових груп повинні бути частиною дослідницького етапу розробки вакцин, а також особливо слід врахувати вразливі верстви населення при розподілі вакцин та ліків. Звернемо увагу на позитивну практику ФРН: «Першими мають отримати вакцину люди похилого віку і люди з хронічними захворюваннями, які входять до групи ризику» [369]. Це не фактор дискримінації за віком. Навпаки – акцент робиться на особах, які безпосередньо потрапляють у зону ризику.

Пандемічна криза несподівано захопила всю цивілізацію. Її вплив на суспільство є згубним. Першочергово вказане стосується економічної кризи. Однак прояви набагато масштабніші та прямо зачіпають конституційні права людини. Право на охорону здоров'я, право на пересування, на вибори та референдуми, право на освіту тощо – всіх їх торкнулося питання проблеми обмеження і навіть дискримінації людини, спричиненої загрозами COVID-19.

11 березня 2020 року Всесвітня організація охорони здоров'я оголосила COVID-19 пандемією. Держави матимуть один із найгірших наслідків для здоров'я, що спричинені COVID-19, але природа глобальної економіки така, що, мабуть, матимемо один із найгірших економічних результатів серед всіх років. Нині ми переходимо від очевидної кризи охорони здоров'я до прогнозованої економічної кризи, можна також міркувати про соціальні та політичні кризи на віддаленому горизонті.

Як вказує Коросташова І. М., «застосування надзвичайних режимів, зокрема режиму надзвичайного стану, вочевидь супроводжується суттєвими обмеженнями прав і свобод, а також іншими особливостями, притаманними правовому регулюванню таких режимів. Тому рішення про введення та

адміністрування тих чи інших адміністративно-правових режимів, що суттєво обмежують права і свободи громадян, мають бути обґрунтованими та виваженими з огляду на загрози громадському здоров'ю, що постають сьогодні» [158]. Забезпечення громадського здоров'я не може передбачати утиски та порушення прав якоїсь одної категорії громадян. Погоджуємося загалом, що конституційне обмеження прав можливе для досягнення загального суспільного блага, проте вагомо, щоб воно не носило вибіркового характеру.

Розуміння поняття «необхідне в демократичному суспільстві» Європейський суд з прав людини торкався у багатьох рішеннях, але найбільш розгорнуто його позиція викладена у постанові за справою «Красуля проти Російської Федерації». Скарга стосувалася кримінального переслідування за публікацію у газеті. Суд указав (§34): «Перевірка необхідності в демократичному суспільстві вимагає від Європейського суду визначення того, чи відповідало оскаржене втручання “гострій суспільній потребі”, чи було воно співмірним переслідуваній правомірній цілі чи були підстави, які використані властями державою-відповідача для виправдання втручання, застосовуваними й достатніми. Під час оцінювання того, чи справді існує така необхідність і які заходи повинні бути вжиті у зв'язку з цим, національній владі надається певний мінімум меж розсуду. Однак ця можливість оцінки не є безмежною, а йде рука в руку з європейським наглядом, що його здійснює Європейський суд з прав людини, чийм завданням є винесення кінцевого рішення щодо того, чи сумісне застосоване обмеження права з свободою вираження думки, гарантованою статтею 10 ЄКПЛ. Тому під час здійснення своєї наглядової функції завданням Європейського суду не є заміщення влади держави-відповідача, а, радше, здійснення нагляду за дотриманням положень статті 10 Конвенції у світлі обставин цієї справи загалом і рішень, які вони приймають згідно з їхніми можливостями самостійної оцінки. Європейський суд з прав людини повинен переконатися у тому, що владою держави-відповідача були застосовані стандарти, які відповідають принципам, викладеним у статті 10 ЄКПЛ, і що рішення властей були базовані на розумній оцінці відповідних обставин...» [501].

Пандемія значно посилила проблему дискримінації за віком. Як вказано у Річному звіті Уповноваженого з питань захисту рівності Сербії, вік як підстава для дискримінації останніми роками є однією з найпоширеніших підстав для дискримінації за частотою посилянь у скаргах. Порівняно з 2019 роком кількість звернень у 2020-му за цією ознакою значно зросла (115 порівняно з 72 зверненнями минулого року), що є очікуваним з огляду на епідемію коронавірусу та наслідки, які вона мала на населення різних вікових категорій. Найбільшу кількість скарг було подано через дискримінацію осіб віком від 65 років, далі розташовуються скарги через дискримінацію за віком осіб від 18 до 65 років і, нарешті, скарги, подані через дискримінацію дітей. Також Уповноважений пояснив, що запроваджені епідеміологічні заходи також вплинули на більшу дискримінацію громадян старшого віку, які заявили, що через заборону пересування їм все важче переносити ізоляцію, що впливає на їхнє психічне та фізичне здоров'я, що недостатньо дозволяти пересуватися лише раз на тиждень рано-вранці, що їм нема до кого звернутися, що їхніх дітей немає поруч із ними, діти не мають на них часу або вже достатньо обтяжені, що вони відчувають себе занедбанними, що у них є проблеми з користуванням послугою домашньої допомоги, яка не надається в повному обсязі через ризик зараження, тобто постачальники цих послуг не заходять у будинки користувачів, послуга не поширюється на нових користувачів, а установи для проживання дорослих та людей похилого віку не приймають нових людей. Крім громадян похилого віку, низку скарг було подано через недостатність або обмеженість послуг, призначених для дітей. Найчастіше вказувалося на відсутність послуги особистого супутника - важливої послуги підтримки дітей із обмеженими можливостями у сфері реалізації права на дошкільну чи шкільну освіту та моніторингу онлайн-занять. Становище молоді, особливо в умовах кризи, викликаній епідемією COVID-19, було важким. Дослідження показують, що проблеми включають працевлаштування та захист трудових прав, безпеку роботи та фінансову безпеку, а також якість освіти та негативний вплив пандемії на освіту, проблему насильства та зловживання новими технологіями [283].

Також Звіт Омбудсмена з рівних можливостей Литовської республіки демонструє зростання скарг: 40 із них стосувалося віку із загальної кількості 187 скарг. При тому чверть (25%) всіх розслідувань можливої вікової дискримінації також були пов'язані з іншими ознаками, тобто можна говорити про множинну дискримінацію, особливо активізувалися нині проблеми у сфері охорони здоров'я [667, с.44].

Як ми бачимо з прикладу Сербії, Литовської республіки, дискримінація в час пандемічної загрози стосується також усіх вікових груп у різних сферах.

Проблеми дискримінації за віком стосуються різних груп суспільства, проте особливо вказане характерне для осіб літнього віку. Складається стереотип, що люди похилого віку є немічними, безпорадними та тягарем для суспільства, котрий призводить до упередження та дискримінації.

Літні люди як із захворюваністю, так і без хронічних хвороб були визначені вразливою групою, з високим ризиком важких наслідків та смертності. Зауважимо, що дискримінація не обмежується медичною проблематикою. Знову ж таки ВООЗ констатує, що пріоритети урядів, системи охорони здоров'я та глобальних установ не завжди зосереджувалися на тих, кому загрожувала найбільша небезпека, а саме: на людях похилого віку.

Стурбованість посилюється з приводу згубного впливу на людей похилого віку, спричиненого заходами пом'якшення наслідків передачі вірусу. Самотність вражає представників різного віку і має істотний негативний вплив на фізичний стан, когнітивне здоров'я, збільшуючи ризик тривоги, депресії та самогубств.

Проблеми також можна відобразити через категорії стигматизації. Соціальна стигма в контексті здоров'я - це негативний зв'язок між людиною або групою людей, які поділяють певні особливості, і конкретним захворюванням. Під час спалаху це може означати, що люди позначаються ярликами, стереотипами, дискримінацією, окремим ставленням. Ті, хто не страждають хворобою, але поділяють інші характеристики з цією групою, також можуть страждати від стигми. Нинішній спалах COVID-19 спровокував

соціальну стигму та дискримінаційну поведінку щодо людей певного віку, а також усіх, хто, як вважається, контактував із вірусом.

COVID-19 суттєво вплинув на життя всіх на планеті Земля, але непропорційно вплинув на існування літніх людей. Дискримінація погіршила глобальні кризові явища і перешкоджає необхідним рішенням. Пандемія непропорційно вплинула на людей похилого віку у всьому світі, завдавши нищівних ударів по їх фізичному і психічному здоров'ю та засобам до існування. Особливо страждають люди в закладах тривалого догляду. Проблеми в структурах довгострокового догляду існували до цієї глобальної пандемії, однак нині вони актуалізувалися.

Стереотипи, упередження та дискримінація за віком посилюють існуючу нерівність та перешкоджають ефективним протидіям. Припущення, що всі люди похилого віку є немічними або залежними, є не тільки неточним, але й шкідливим [716].

COVID-19 виявив, використав та підкреслив глибокі соціально-економічні та расові диспропорції. Він вразив усіх, проте це велике порушення було особливо руйнівним для людей похилого віку. До того ж, науковці виокремлюють групову дискримінацію комплексного характеру, яка зумовлена не тільки віком, але й виявляється у поєднанні з проблемою статі, расовими чинниками тощо. У моніторинговому звіті Світового економічного форуму, що проводився у жовтні 2020 року, вказано, що «люди похилого віку, що належать до певних груп расових та етнічних меншин, особливо в зоні ризику внаслідок системної нерівності» [487, с.25].

Пандемія COVID-19 спровокувала зростання дискримінаційних чинників, серед яких і дискримінацію за віком. Літні люди відчули проблеми пандемії загрозово через наступні соціальні складові: економічну кризу, загрозу фінансової безпеки, невизначену державну політику, відсутність розумного громадського пристосування, неналежну роботу громадських служб та стигматизацію. Державна комплексна програма підтримки людей літнього віку може стати належною гарантією протидії вікової дискримінації.

Професор С. Улріх (Silvia Ulrich) вказує ще на одну проблему: криза, пов'язана з пандемією, може призвести до того, що з перерахуванням платежів на антикризове управління сферу рівності і недискримінації не буде належним чином враховано, хоча це є частиною первинного закону демократичних держав [828, с.10]. Йдеться про відсутність у державному бюджеті достатніх коштів на запобігання дискримінації і навіть на відшкодування жертвам дискримінаційної ситуації.

6. Збільшення розриву соціального життя між поколіннями, що зумовлений розвитком інформаційних технологій.

Кожна людина, яка народилася протягом певного періоду, відображає загальні характеристики поколінь - наприклад, контекст виховання, історичне походження та соціально-економічний статус відіграють важливу роль. У соціологічному розумінні вважається, що покоління складається з прошарку, який народився в обмеженому часовому діапазоні і який поділяє не тільки одну дату народження, але й подібний соціокультурний досвід [524].

Боротьба між поколіннями зумовлена історичним розвитком людської цивілізації. Старше і молодше покоління завжди знаходяться в суперечності. Вказане впливає на прояви негативного, упередженого ставлення до особи як представника певного покоління. Тому аналіз правових проявів вікової дискримінації має першочергово ґрунтуватися на сутності теорії зміни поколінь та її впливі на дискримінаційні вікові аспекти.

На сьогодні в активному науковому використанні обговорюється соціальне становище чотирьох поколінь. Найстаршим називають покоління підвищеної народжуваності (Baby Boom). У Фінляндії покоління бебі-буму охоплює тих, хто народився в 1945-1950 роках, тоді як у Великобританії та США, наприклад, післявоєнні показники народжуваності залишалися підвищеними до 1960-х років [633]. Також виокремлюють покоління X – 1963-1982 роки.

За ним узагальнюють покоління Y або покоління Міленіуму, представники якого народилися у 80-х роках або після і які вийшли на ринок праці у 2000-х. Вони мають освіту, вищу, ніж попередні покоління, висококомпетентні

користувачі інформаційно-комунікаційних технологій та звикли до світу соціальних медіа. Наймолодше – це покоління Z (2000-2020 роки).

Дискримінація старшої вікової групи в широкому соціальному розумінні проявляється не стільки через індивідуалізацію ситуації щодо нерівності, скільки через боротьбу між поколіннями. Покоління Y і Z можуть ставитися до старших із негативізмом.

Відмінності проявляються у багатьох сферах, однією з них є комунікативна. Покоління Y - це перше покоління так званих «цифрових вихідців», які вирости завдяки високоінтерактивним цифровим інструментам зв'язку. Представники цього покоління часто проводять години спілкування з різними людьми через Інтернет, наприклад за допомогою інструментів соціальних мереж, мобільних телефонів, Skype та обміну миттєвими повідомленнями. Відмінності, особливо у виборі засобів комунікації, можуть спричинити конфлікт між двома поколіннями. Більшість Baby Boomer мають проблеми з тим, як покоління Y використовує технології для роботи, ігор та навчання, тоді як покоління Y вважає, що Baby Boomers не спроможні до нових технологій та змін. Відсутність спілкування - або непорозуміння у спілкуванні - може мати прямий вплив на самопочуття людини, зменшувати її впевненість та принижувати ідентичність.

Дискримінація за віком поширена як у традиційних, так і в соціальних медіа, і це зросло завдяки COVID-19, впливаючи на сприйняття громадськістю соціальної та економічної політики, пов'язаної зі старінням.

На початку березня 2020 року, коли розповсюдження COVID-19 наростало, засоби масової інформації в Європі та Америці постійно поєднували терміни «вразливі» та «літні люди», описуючи пандемію. Хоча такі повідомлення мали добрий намір, це мало два дуже шкідливі наслідки. По-перше, це зміцнило однорідний погляд на людей похилого віку як на вразливих, і без того широко вбудований негативний віковий стереотип. Цей погляд може завдати шкоди майбутнім дорослим. Як стверджує теорія втілення стереотипів та модель ризиків ейджеїзму, якщо майбутні покоління узагальнюють негативні вікові стереотипи, це може призвести до самообмежуючих поглядів на старість, що

може становити ризик для здоров'я та добробуту та активності у подальшому житті [798, с.196].

Тлумачення про вразливість також узгоджуються з негативними віковими стереотипами некомпетентності, які покладені в основу вікової дискримінації на робочому місці, у сфері охорони здоров'я та соціального обслуговування та у забезпеченні товарів та послуг. Вікові стереотипи можуть також інформувати про те, як ми взаємодіємо зі старшими людьми, наприклад використовуючи занадто покровительські жести або тони [561, с.238].

Негативні повідомлення в соціальних мережах про COVID-19 та старіння часто характеризують людей похилого віку як безпорадних, на підтримання життєдіяльності котрих необхідні суттєві зусилля держави та суспільства. Існуючі висловлювання ненависті та образи між поколіннями можуть бути проілюстровані хештегом Twitter *#BoomerRemover*, який широко розповсюджувався в соціальних мережах на початку пандемії. Щоб зрозуміти поширення вікових повідомлень у соціальних мережах, група дослідників провела якісний аналіз вмісту англomовних твітів про COVID-19 та літніх людей, розміщених протягом десяти днів після декларації про пандемію. Наші висновки показали, що майже чверть твітів применшили важливість COVID-19, оскільки він пов'язувався з більшою смертністю серед людей похилого віку. Вони містили 14% образливого «вікового змісту» чи жартів [619].

Використовуючи таку ж методологію, інша група дослідників проаналізувала 82893 твітів, облікованих у період із січня по квітень 2020 року. Вони прийшли до висновку, що більшість твітів містили особисті думки, але 12% мають образливі твердження. Аналіз настроїв показав, що негативні твіти в основному містять слова, пов'язані зі смертю та/або хворобою.

Рух протиставлення двох поколінь залежить від географічного та культурного критерію. Різниця в змісті повідомлень у соціальних мережах відображає досвід літніх людей у різних суспільствах. Наприклад, у США > 80% людей похилого віку відчували дискримінацію через свій вік [719], тоді як цей показник становить 18% у Мексиці [683] та лише 4% в Іспанії [607]. Ці варіації

можуть бути пов'язані з часткою людей похилого віку серед населення країни, а також із місцевими соціальними та політичними проблемами, що призводять до напруженості та обурення між поколіннями.

Вікову дискримінацію у соціальних медіа частково можна пояснити цифровим розривом між молодшими та старшими людьми, оскільки більшість представників похилого віку стикаються з обмеженим доступом до цифрових технологій. Соціальні медіа є значно популярнішими серед осіб у віці 15-29 років, і лише 7% користувачів Twitter у США мають вік ≥ 65 років [730]. Існує потреба у просуванні інклюзивності в соціальних мережах та в тому, щоб голоси літніх людей були почутими. Публічним органам, як і засобам масової інформації, потрібно передавати інформацію, яка є надійною та актуальною для дорослих людей, і уникати стигматизації ярликів та термінів. «Боротьба з ейджизмом вимагає узгоджених зусиль усіх зацікавлених сторін для передачі позитивних повідомлень, пов'язаних із старінням, та створення середовища поваги, співпереживання та солідарності щодо людей похилого віку під час пандемії COVID-19» [782].

Також нині спостерігається зростання соціальних рухів, спрямованих на допомогу та підтримку людей, які постраждали від вірусу. Ці соціальні рухи, хоча і мають добрий намір, можуть бути засобом доброзичливої дискримінації за віком. Стереотипи про представників похилого віку можуть свідчити про упереджену думку, нібито вони більше потребують допомоги. Таким чином, літні люди можуть опинитися на стороні небажаної допомоги та небажаних проявів занепокоєння. Дослідження показали, що небажані покровительські прояви занепокоєння вважаються більш прийнятними, якщо вони надходять від сім'ї чи друзів, порівняно з незнайомцями.

Відносини між поколіннями можуть бути суттєво порушені пандемією. Розповідь про вразливість служить для зміцнення і без того негативних вікових стереотипів молодих людей щодо існування потреби та залежності. Крім того, мотивація підтримувати позитивно виразну соціальну ідентичність може привести молодих людей до збільшення психологічної дистанції між собою та

старшими віковими групами, що було стигматизовано пандемією. Це потенційно може збільшити антивікові погляди та призвести до непорозумінь, а також до зменшення емпатії та сприйняття перспектив, що може порушити згуртованість між поколіннями [799].

Проте загалом потрібно розуміти: глобальна ситуація, що склалася у сфері вікових стереотипів та дискримінації неминуче призводить до макроекономічного спаду, правильна і належна політика у сфері віку може сприяти подоланню кризової ситуації. Щоб максимізувати вигоду та керувати ризиками, пов'язаними зі старінням населення, органи публічної влади повинні: підтримувати гарантовані права у сфері освіти та охорони здоров'я протягом усього життя для всіх; заохочувати обережну поведінку та здоровий спосіб життя протягом усього життя; просувати зайнятість жінок, людей похилого віку та інші традиційно відсторонені від праці сили, у тому числі шляхом поступового збільшення на державному рівні пенсійного віку; підтримувати сім'ю - дружня політика для сприяння балансу між роботою та особистим життям і посилення гендерної рівності в обох сферах.

Така політика узгоджується з міжнародними правовими тенденціями), забезпечення здорового життя та благополуччя в будь-якому віці (ЦУР 3), сприяння гендерній рівності (ЦУР 5) та повна і продуктивна зайнятість і гідна робота для всіх (ЦУР 8), зменшуючи нерівність між країнами та всередині країн (ЦУР 10), а також створення міст і населених пунктів інклюзивних, безпечних, стійких та зі сталим розвитком (ЦУР 11). Вказане потрібно ширше аналізувати, що й буде предметом наших досліджень у наступних розділах дисертації.

Необхідним є комплексне удосконалення політики щодо подолання кризових явищ та загроз.

Під час кризи з'являється необхідність покращення доступу до адекватної та своєчасної інформації щодо кризової події та шляхів її подолання, а також інших проблем, таких як: розуміння особливостей різних соціальних груп, які піддаються підвищеному ризику під час кризи, забезпечення своєчасного реагування на їхні потреби; необхідність попереднього володіння якомога

точнішими відокремленими даними про населення, аби запобігти тому, щоб деякі групи громадян залишалися поза увагою певних заходів; необхідність налагодження співпраці та залучення якомога більшої кількості представників уразливих груп до створення відповідних заходів реагування на кризові ситуації; сильні потреби заохочувати волонтерство та соціальну відповідальність; розробка та конкретизація можливостей безперервного використання права на охорону здоров'я та соціальний захист в умовах кризових ситуацій; необхідність конкретизації положень окремих нормативно-правових актів (наприклад, положення про роботу вдома, безпеку та здоров'я на виробництві в кризових ситуаціях тощо).

В умовах сучасних викликів та кризових явищ, на нашу думку, необхідно активізувати правову політику в наступних напрямках: встановити чіткі, точні та застосовні процедури боротьби з усіма фазами кризових подій на основі якісних та дезагрегованих даних про населення після аналізу реагування компетентних органів усіх рівнів на глобальну вікову кризу; залучати до процесу розробки процедур подолання кризових ситуацій експертів різних сфер, представників уразливих соціальних груп, таких як люди похилого віку, інваліди чи їхніх організацій та установи із захисту прав людини; покращити доступ до адекватної, вичерпної та своєчасної інформації про кризові події, а також шляхи їх подолання; працювати над загальним удосконаленням системи охорони здоров'я та соціального захисту, а також інших державних послуг у сфері освіти, соціальної допомоги дітям, культури, науки, інспекційної роботи тощо, щоб у всіх ситуаціях, включаючи кризові, повною мірою реагувати на потреби громадян та забезпечувати реалізацію передбачених прав постійно та в повному обсязі; забезпечити більшу доступність психологічної підтримки та охорони психічного здоров'я, особливо в кризових ситуаціях; вживати заходів для сприяння волонтерству та заохочення волонтерської діяльності всіх поколінь, сприяючи при цьому процедурам організації волонтерських послуг та заохочуючи соціальну відповідальність не лише в кризових ситуаціях, а й у регулярній повсякденній діяльності; активізувати роботу щодо покращення

становища людей похилого віку, особливо в сільській та малодоступній місцевості, підвищити доступність медичних та соціальних послуг; а також покращення мобільних та інноваційних послуг; створювати системні заходи підтримки для неформального догляду та піклування про членів сім'ї, розвиваючи послуги підтримки громади, посилення механізмів контролю за наданням послуг; вжити заходів щодо запобігання соціальному відчуженню літніх громадян шляхом покращення транспортних послуг, впровадження спеціально розроблених програм для оволодіння цифровими навичками, заохочення активного старіння, пропагування здорового способу життя, солідарності між поколіннями та залучення людей похилого віку до різноманітних заходів на місцевому рівні; покращити доступність освіти для вразливих груп дітей із особливим акцентом на організацію навчання в кризових ситуаціях; сприяти рівним можливостям у доступі до вищої освіти шляхом запровадження та/або вдосконалення спеціальних заходів і програм, а також доповнення стандартів акредитації вищих навчальних закладів, особливо в частині доступності приміщення, надання допоміжних технологій та відповідних послуг підтримки студентів; створювати за їх участю державну політику для молоді, яка досягає найкращих ефектів, більшої залученості, покращення свого становища зі стимулами продовжувати своє життя та кар'єру в країні.

Війна супроводжує людську цивілізацію протягом всього її існування. Здавалось би, розвиток правових механізмів цивілізованих народів, зокрема міжнародного гуманітарного права, вирішив проблему військових конфліктів на користь альтернативних засобів її вирішення. Однак сучасна геополітична ситуація демонструє невиправданість цієї тези. Саме найбільш незахищені верстви населення внаслідок військових дій піддаються особливому порушенню прав та дискримінації.

Зазвичай дискримінація має множинний характер, проте і вік є тим критерієм, за яким дискримінуються особи під час війни. Науковці вказують про тріщини в політиці при військовому конфлікті в Сирії, які «застосовуються до літніх і немічних біженців, з одного боку, і молодих мігрантів у структурі освіти»

[687, с.8]. Незважаючи на наявність норм міжнародного гуманітарного права, дискримінація все ж є практичним явищем. Науковці демонструють дефіцит міжнародного гуманітарного захисту прав людей похилого віку та інвалідів у зонах збройних конфліктів. Хоча існує значний перелік прав цих осіб, на практиці вони не застосовуються [498]. Особливо вказане стосується осіб літнього віку та дітей.

На цих двох групах слід предметніше зупинити свою увагу.

В Україні дев'ятий рік триває війна. 24 лютого 2022 року вона отримала повномасштабний характер. У Резолюції від 24 березня 2022 р. «Гуманітарні наслідки агресії проти України» Генеральна Асамблея ООН вимагала негайного припинення воєнних дій РФ проти України, зокрема будь-яких нападів на цивільне населення та цивільні об'єкти [602]. Зі свого боку Парламентська асамблея Ради Європи в Резолюції 2463 (2022) «Подальша ескалація агресії Російської Федерації проти України» від 13 жовтня 2022 р. закликала держави-члени забезпечити комплексну систему відповідальності за серйозні порушення міжнародного права, що виникли внаслідок агресії РФ проти України, активно співпрацюючи з українською владою з цього питання, а також оголосити нинішній російський режим терористичним [852].

Управління Верховного комісара ООН з прав людини, Фонд народонаселення ООН, Європейське регіональне бюро ВООЗ та HelpAge International 14 червня 2022 р. виклали Спільну заяву про становище людей похилого віку в Україні. Вони вказали, що з 24 лютого 2022 року відбулося широкомасштабне переміщення близько 14 мільйонів людей — у межах України, до сусідніх країн і далеко за її межі [622]. І зазвичай це особи літнього віку, жінки з дітьми.

Суттєвим правом для осіб літнього віку є право на гідний рівень життя. Для цього необхідне фінансове забезпечення, проте в період війни виплата пенсій є значно утрудненою, часто неможливою. Окрім того, є ще низка проблем, пов'язана з цим. Наприклад, колізії законодавства. У Спеціальній доповіді Уповноваженого ВРУ вказано одну з них [314]. Постановою КМУ від 2 липня

2014 р. № 234 «Про затвердження Порядку виплати пенсії та надання соціальних послуг громадянам України, які проживають на території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя» визначена обов'язкова умова призначення пенсії особам, тільки за наявності довідки від уповноваженого російського органу довідки про те, що особі за місцем реєстрації на території АР Крим і м. Севастополя не призначалося пенсії, та особистої декларації про відсутність громадянства РФ. Така вимога суперечить Закону № 1207-VII «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [261], і її виконання під час воєнного стану вочевидь є неможливим. Ця норма є прикладом не тільки колізійності права, але й яскравим прикладом множинної дискримінації в поєднанні віку і місця проживання.

Ще однією проблемою є реалізація права на життя громадян. Люди старшого віку є найбільш вразливими до військових дій. Вказане продемонструвала сучасна війна в Україні. За даними Управління Верховного комісара ООН з прав людини, яке збирає дані про жертви серед цивільного населення в Україні, люди старше 60 років становили 34% цивільних осіб, убитих із лютого по вересень 2022 року [397].

Безпека виступає основним елементом забезпечення такого права. Повномасштабне вторгнення у перші дні відбувалося доволі швидко, наприклад вже на початку березня Україна втратила контроль над значною частиною Херсонської області. Для того, щоб не перебувати в окупації, особи змушені були покинути своє місце перебування, для людей літнього віку це зробити набагато важче ніж для молодшого покоління. При цьому правова невизначеність призводить до утруднення можливості захисту громадянами свого життя. Так, 204⁻² «Порушення порядку в'їзду на тимчасово окуповану територію України та виїзду з неї» КУпАП [138] вводить адміністративні стягнення за вказані дії. Однак це для осіб літнього віку безпечніше, оскільки не потрібно перетинати зону військових дій, фізично легше та фінансово дешевше переїхати на територію держави-агресорки. Враховуючи те, що після повномасштабного вторгнення фактично контрольні пункти в'їзду-виїзду припинили свою роботу,

довоєнні норми в'їзду і виїзду з неї в умовах війни вбачаються такими, що не відповідають новій реальності.

Війна також порушує право на житло та приватну власність. Вказане характерне для всіх, проте на громадян старшого віку впливає особливо, оскільки вони втратили фізичну можливість працювати, а їх забезпечення зазвичай унеможливорює оренду житла. За оцінками ООН, 30% людей (більше одного мільйона), які постраждали від конфлікту з 2014 року (оцінка проводилася до 2019 року), є людьми похилого віку, багато з яких були вигнані зі своїх домівок через насильство вздовж лінії зіткнення [849]. А після повномасштабного вторгнення Міжнародна організація з міграції (МОМ) повідомила, що членами 57% домогосподарств переміщених осіб є особи похилого віку [827]. Однак багато людей похилого віку також не змогли або не захотіли залишити свої домівки. Отож 43 % залишилися на території війни.

Результати глобального звіту HelpAge «Мільйони зниклих безвісти: як люди похилого віку з обмеженими можливостями виключені з гуманітарної допомоги» демонструють, що люди похилого віку, особливо люди з обмеженими можливостями, продовжують стикатися з серйозними проблемами. До них належать:

- Труднощі з втечею або уникненням бійки, що може призвести до розлучення з родиною, а також до соціальної ізоляції та ізоляції. Переважна більшість (96%) опитаних літніх людей мають проблеми з психічним здоров'ям, пов'язані з конфліктом.

- Серйозна нестача доходів через низький рівень пенсії та труднощі з доступом до платіжних пунктів через дискримінаційне ставлення та фізичні перешкоди. Майже кожна особа похилого віку (99%) покладається на пенсію як на основне джерело доходу, що означає: ці перешкоди мають значний вплив.

- Відсутність доступу до медичної допомоги та труднощі з її отриманням. Оскільки 97% опитаних людей мають принаймні одне хронічне захворювання, це є серйозною проблемою.

- Погані умови проживання та відсутність підтримки для людей із обмеженими можливостями. Більше половини (53%) людей похилого віку повідомили, що потребують допоміжних засобів [589].

Щодо ще одних необхідних удосконалень, то на сьогоднішній момент право не повною мірою регулює потреби, що змінюються. Необхідне нормативне розроблення ряду понять, серед яких визначення потерпілих осіб - «особи, які постраждали від збройної агресії проти України». «Це стосується і формування чіткого переліку категорій таких осіб, адже саме ці категорії осіб потребуватимуть першочергового правового захисту й соціальної підтримки за активної участі міжнародної спільноти, а також претендуватимуть на відшкодування шкоди державою-агресором» [314].

Загалом літні люди залишилися на лінії військової боротьби та в прифронтових територіях без необхідного медичного та фінансового забезпечення. Саме ця група осіб є особливо постраждалою від збройного конфлікту, хоча правове регулювання з цього приводу створює нейтральні норми, а старші люди повинні мати особливе ставлення через власну нужденність.

Щодо дітей, то проблема полягає також в освітньому процесі. Право на освіту є законним правом людини, особливо вагоме для молодшого покоління. Війна внесла значні перепони у реалізації цього права. Негативними факторами освітніх втрат дітей є: повітряні тривоги, бомбардування та обстріли, бойові дії, тимчасова окупація частини територій, перебої або відсутність електропостачання, відсутність та нестача гаджетів, низька якість або відсутність інтернет-зв'язку, переміщення переселенців та біженців як всередині країни, так і за кордон тощо. За дослідженнями аналітиків сектора освіти Світового банку освітні втрати в Україні можуть становити більше одного року, через поєднання тривалого закриття шкіл, пов'язаного з пандемією та війною, результати навчання можуть впасти з 481 до приблизно 451 бала, що нижче країн із найнижчими показниками в Європі. Війна в Україні призвела до того, що понад 5,2 мільйона українців втекли до сусідніх країн. Кількість внутрішньо

переміщених осіб – тих, хто був вимушений покинути свої домівки, але все ще перебуває в Україні, – перевищує сім мільйонів. Ці діти втратили щонайменше п'ять додаткових місяців шкільного часу. Для розуміння суттєвості втрат вкажемо: дослідження в галузі освітньої економіки показує, що кожен додатковий рік навчання в школі збільшує життєвий дохід у середньому на 7,5-10% і в середньому знижує ВВП країни на 4,5 % на наступні півстоліття [663].

Вони охоплюють суттєві три проблеми.

По-перше, неможливість забезпечити безпеку дітей у навчальних закладах. Навпаки, місця перебування дітей є під посиленням вогневим ураженням держави-агресора. Станом на 17 грудня 2022 року понад 1313 дітей постраждали в Україні внаслідок повномасштабної збройної агресії Росії. За офіційною інформацією ювенальних прокурорів, 450 дітей загинули та понад 863 отримали поранення різного ступеня тяжкості [221]. Влада в ЗМІ звітує, що більшість шкіл та закладів освіти забезпечені бомбосховищами, проте їх технічний стан здебільшого не відповідає вимогам до таких приміщень. Також кількість оголошень про повітряні тривоги не сприяє навчальному процесові. В Україні упродовж 2022 року приблизно 14 870 разів оголошували повітряну тривогу.

По-друге, порушується право на освіту через відсутність (зруйнованість, пошкодженість) інфраструктури, особливо освітніх закладів. Станом на вересень 2022 року знищено 284 заклади освіти, ще понад дві тисячі пошкоджено [295]. Також це стосується освітньо-педагогічного колективу, оскільки з окупованих територій фактично перемістилися вчителі і для багатьох шкіл комплексно забезпечити учбовий процес, особливо в 2021-2022 навчальному році, стало практично складно. В загальному це суттєво вплинуло на якість освітнього процесу.

Наказ Міністерства освіти та науки України від 01.04.2022 № 290 відобразив певні розроблені методичні рекомендації, серед них надано можливість завершити навчальний рік, самостійно визначивши день закінчення освітнього процесу закладом; освітні, навчальні програми та навчальний план рекомендується виконувати, ущільнюючи навчальний матеріал, організовуючи

самостійну навчальну діяльність учнів, додаткові консультації з використанням технологій дистанційного навчання тощо та внести відповідні зміни до календарно-тематичного планування з предметів без урахування показників із кількості днів[266]. Також МОН рекомендує в умовах воєнного стану гнучко використовувати процедури щодо залишення учнів для повторного здобуття загальної середньої освіти, визнання їх такими, що вибули із закладу освіти з можливістю поновлення, оцінювання в екстернатній формі здобуття освіти, застосовуючи індивідуальний підхід до кожного учня та діючи в найкращих інтересах дитини для дотримання її права на продовження здобуття освіти.

Вказане демонструє військову реальність – учні поверхнево отримували знання, часто не належної якості, з порушенням календарного планування, у меншому часовому об'ємі, з достатньо полегшеною системою оцінювання, в дистанційній формі. Враховуючи те, що саме школи в неокупованих територіях ставали місцями розміщення тимчасово переселених осіб, дистанційне навчання було поширене практично у всіх регіонах України.

По-третє, суттєвим викликом для всіх учасників учбового процесу є забезпечення навчання за кордоном. Забезпечення права на освіту стало проблемою не тільки в Україні, але й в сусідніх державах, що протягом найкоротшого терміну прийняли безпрецедентну кількість біженців. Державні та муніципальні служби Польщі вказували, що система державних шкіл насилу справляється з безпрецедентним потоком дітей-біженців із України, протягом перших восьми тижнів війни це 200 000 учнів, які, окрім того, непропорційно розміщені в межах держави і сконцентровані зазвичай у прикордонних із Україною регіонах. Для такої кількості за освітніми стандартами потрібно додатково ще 2 тис. шкіл [715] та значне збільшення освітньо-педагогічних кадрів.

Окрім того, ситуація не є типовою для більшості біженців. Також особливість ситуації в тому, що у 46-му звіті з міграції країн ОЕСД вказують: найвірогідніше українці, які втікають від війни, повернуться після її закінчення. Натомість більшість біженців із інших країн зазвичай прагнули асимілюватися

до країн, куди вони приїхали. Тому методологічний підхід до такої категорії дітей має бути іншим, ніж звичайно.

4 березня 2022 року Рада Європейського Союзу запровадила Директиву про тимчасовий захист. Згідно з нею країни ЄС зобов'язані надавати підтримку громадянам України, які проживали в Україні до 24 лютого 2022 року. Вони не можуть запропонувати нижчий набір прав, ніж ті, які передбачені Директивою, зокрема доступ до державної освіти для неповнолітніх дітей є в усіх країнах ЄС та OECD. Деякі країни також повідомили про надання місць у дитсадках усім дошкільнятам, зокрема Фінляндія, Франція, Угорщина та Латвія.

Слід позитивно оцінити зусилля національної освіти, яка надала можливість навчання онлайн не тільки через навчальні заклади класичного типу, але й створила спеціальну освітню платформу для дистанційного навчання в Україні - Всеукраїнська школа онлайн, яка пропонує уроки з 18 основних предметів та методичну підтримку для вчителів [195].

Для подолання проблем дискримінації дітей України в освітній сфері через військові дії запропонуємо ряд необхідних змін.

- Первинним завданням державних органів у сфері освіти є створення належних Методичних рекомендацій для учасників освітнього процесу, які перебувають у зоні бойових дій та на лінії розмежування, що б включали аналіз безпекових питань, моніторинг кількості дітей, що перебуває в цій зоні, їх психологічні та освітні потреби, адаптацію їх до освітнього процесу після звільнення цих територій.

- Для подолання освітніх втрат варто активізувати освітні зусилля та надолужити освітні прогалини. Для цього необхідно першочергово переглянути освітні програми в Україні з метою впровадження додаткових годин для повторення та поновлення знань попереднього освітнього матеріалу. На рівні Міністерства освіти України необхідними є Методичні рекомендації з метою поповнення освітніх втрат учнів. Їх слід розробити, ґрунтуючись на міжнародній нормативній базі. Зокрема, в Тематичній записці ЮНЕСКО No7.4 за червень 2021 року [741] надані рекомендації подолання освітніх прогалин, що пов'язані

з пандемічною кризою. Вони є універсальними та можуть стосуватися інших форс-мажорних обставин. Вони включають наступне: моніторинг освітніх потреб (необхідно провести діагностичне оцінювання щодо всіх учнів, які повертаються або відновлюють навчання, щоб точно визначити, які навички вони набули або не набули раніше і які навички та теми необхідно викладати чи відновлювати); коригування педагогічних методів (впровадження системи адаптивного навчання і стисненої навчальної програми); методологічна допомога вчителям у коригуванні освітніх програм та роз'яснення особливостей діагностичного оцінювання знань; акцентування на психологічному адаптуванні учня.

- Необхідність посилення психологічної підтримки дітей, для цього важливо дозволити роботу фахівця з дитиною без обов'язкового батьківського дозволу, а також збільшити кількість психологів у навчальних закладах (для цього необхідно зняти встановлені ліміти, які містяться у наказі МОН від 06.12.2010 № 1205 “Про затвердження Типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти” [268].

- Для збереження національної самобутності, можливості продовження освітнього процесу в Україні дітей-біженців необхідні оновлення правової політики стосовно забезпечення адаптації учнів, які повертаються з-за кордону, комунікація між державами-партнерами щодо забезпечення освітнього процесу українців, можливість онлайн-навчання дітей поза межами держави, уніфікація стандартів оцінювання та програм з метою зарахування навчальних досягнень учнів, що навчалися за межами держави. Це є тим завданням, що є одним із пріоритетних на сьогоднішньому етапі розвитку державності, оскільки ми не можемо передбачити тривалість військових дій та кількість дітей, які залишаться за межами держави. Тому з метою збереження людського капіталу та протидії відтоку його за кордон необхідно активізувати вказану діяльність негайно на нормативному рівні.

Висновки до розділу 2

Проаналізувавши сутність вікової дискримінації та соціальні передумови дискримінації за віком у глобалізаційному суспільстві в умовах пандемічних та військових загроз нам вдалося дійти до таких висновків:

1. Дискримінація за віком у науковій доктрині розвинулася в 70-80-х роках ХХ століття з ідеї протидії негативному ставленню, поведінці та спрямованій інституційної практики та політики щодо людей похилого віку (Р. Батлер, Е. Палмор). Виникнення наукових ідей було зумовлено трьома факторами: демографічне старіння населення і соціальні зміни, які це спричинило для всіх сфер життя, вимагаючи відповідь суспільства, акцентуванням адвокатської спільноти про те, що їхні клієнти ставали дедалі старшими, що трансформувало правові запити, академічною зацікавленістю нової проблематики. Вже на перетині століть розуміння розширюється до проявів нетерпимості до дискримінації будь-яких вікових груп (С. Дункан, В. Лоретто, В. Леві, Д. Кеннеді та ін).

2. Нами покритиковано розуміння вікової дискримінації та ейджизму як тотожних понять, мотивовано, що останнє поняття є вужчим, оскільки стосується тільки осіб літнього віку і виступає тільки одним (поведінковим) елементом дискримінації та не включає когнітивний (стереотипи) та афективний (упередження) елементи.

3. Визначено основні характеристики вікової дискримінації: дискримінаційною характеристикою є вік особи; на відміну від інших видів, характеризується тим, що потенційною жертвою може бути будь-яка особа; простежується змінність ознаки дискримінації протягом життя; має ширшу латентність, ніж інші її види та є найбільш соціально толерованою; вік є особливо складним для тлумачення ознаки як дискримінаційної.

4. Виокремлено етапи формування дискримінаційної поведінки на індивідуальному рівні: 1) стереотипування - вікові стереотипи є складними, і їх зв'язок із поведінкою є нелінійним, часто не прослідковується прямого виклику дискримінаційної поведінки через активацію стереотипів (для того, щоб вікові

стереотипи активувалися, вік має бути помітною ознакою ситуації; простежується залежність активування стереотипу від контексту та ситуації; активізація стереотипу не є прямим предиктором відповідної поведінки); 2) упередження, що полягає в емоційній реакції або відчутті, тобто вікові стереотипи спрямовуються на людей на основі їх уявного членства в групі; 3) безпосередньо поведінка - дії, практики чи політика, які застосовуються до людей через їх уявну чи реальну приналежність до якоїсь вікової групи. Проста активація та стереотип не передбачає, що люди будуть неминуче відчувати негативні почуття і діятимуть дискримінаційно. Тільки за наявності обов'язкового третього рівня (діяльнісного) можна класифікувати дискримінацію стосовно іншої особи за віком, оскільки попередні стереотипи та упередження виключно націлені на внутрішню характеристику особистості; доки вони не отримали зовнішнього виразу, доти й відсутня дискримінаційна ситуація.

5. Поширення вікових стереотипів залежить від культурних особливостей народу та від зовнішнього оточення, правової політики держави, об'єктивної соціальної реальності. Для вікової дискримінації характерне таке явище як «вікова самодискримінація», що може бути результатом інтерналізації або втілення негативних вікових стереотипів, коли людина самостійно підтримує вікові настрої та стереотипи.

Використовуючи мультидисциплінарний метод, наукова доктрина виокремлює рівні вікової дискримінації: мікрорівень, що ґрунтується на соціально-психологічних теоріях світосприйняття через мотивування суттєвої ролі соціальної ідентичності; мезорівень (групи, організації, інші соціальні агенти); макрорівень (державна політика та культурні цінності громадянського суспільства).

6. Вікова дискримінація суперечить антропологічній сутності людини через посягання на автентичність індивідуального та узагальнення його до загального чинника. Так, власна автентична природа особи нівелюється під впливом загальносоціальної стигматизації групи людей окремого віку як фізично

та ментально неналежних, проблемних та таких, що потребують надмірних додаткових гарантій від суспільства. Дискримінація провокує неспроможність реалізувати людиною свою автономію, руйнує персоналізацію та навіює підлеглість зовнішнім впливам.

7. Мотивовано потребу включення законного інтересу в конструкт вікової дискримінації через мотивацію, що європейське законодавство не вимагає прямого зв'язку дискримінації з наявністю норми права, що би вказувала на порушення прав людини. Запропоновано власний понятійно-категоріальний апарат у розширеному розумінні вікової дискримінації, що потрактовано як ситуацію, за котрої особа через свій вік зазнає обмеження у визнанні, реалізації прав, свобод, законних інтересів у будь-якій формі або до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до особи іншого віку в порівнянній ситуації.

8. Констатовано значну інтенсифікацію проявів вікової дискримінації, що зумовлені різного роду глобалізаційними чинниками, пандемічними та військовими загрозами.

Визначено і згруповано соціальні умови, що сприяють дискримінації за віком: демографічна глобальна криза та непропорційна зміна вікової структури, що зумовлена низькою народжуваністю, невдалою демографічною політикою та розвитком медицини та біології, котрі надають можливість значного збільшення тривалості життя; глобальні зміни у системі державного управління; економічна криза та трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері; зміна традиційних сімейних відносин або, навпаки, відсутність позитивної політики визнання цінності віку; поширеність дискримінації за іншими ознаками, що обтяжується віковим фактором; пандемічні проблеми (пандемія непропорційно вплинула на людей похилого віку в усьому світі, завдавши нищівних ударів по їх фізичному і психічному здоров'ю та засобам до існування); збільшення розриву соціального життя між поколіннями, що зумовлений розвитком інформаційних технологій.

9. Глобальна ситуація, що склалася у сфері вікових стереотипів та дискримінації, не призводить неминуче до макроекономічного спаду, правильна

і належна політика у сфері віку може сприяти подоланню кризової ситуації. В умовах сучасних викликів та кризових явищ необхідно активізувати правову політику в наступних напрямках: встановити чіткі, точні та застосовні процедури боротьби з усіма фазами кризових подій на основі якісних та дезаггегованих даних про населення після аналізу реагування компетентних органів усіх рівнів на глобальну вікову кризу; залучати до процесу розробки процедур подолання кризових ситуацій експертів різних сфер; покращити доступ до адекватної, вичерпної та своєчасної інформації про соціальні вікові виклики і кризи; працювати над загальним удосконаленням системи охорони здоров'я та соціального захисту; забезпечити більшу доступність психологічної підтримки та охорони психічного здоров'я; вживати заходів для сприяння волонтерству та заохочення волонтерської діяльності всіх поколінь; активізувати роботу щодо покращення становища людей похилого віку; створювати системні заходи підтримки для неформального догляду та піклування про членів сім'ї; вжити заходів щодо запобігання соціальному відчуженню громадян за віком; покращити доступність освіти; створювати державну політику для молоді, яка досягає найкращих ефектів, більшої залученості, покращення свого становища зі стимулами продовжувати своє життя та кар'єру в країні тощо.

10. Військові дії обтяжили життєву ситуацію для людей різного віку, проте особи літнього віку та діти є особливо соціально незахищеними. Порушується їх право на життя, гідний рівень життя, фінансове забезпечення, право на охорону здоров'я, право на житло тощо хоча національне право створює нейтральні правила поведінки, до того ж часом колізійного характеру (збереження адміністративної відповідальності за незаконний перетин кордону та додаткова необхідність підтвердження неотримання пенсії в країні-агресорці).

Окрім вказаних прав щодо дітей проблема полягає також в освітньому процесі, що охоплює неможливість забезпечити безпеку дітей у навчальних закладах; порушується право на освіту через відсутність інфраструктури, особливо освітніх закладів та педагогічного колективу; забезпечення навчання за кордоном. Для подолання проблем дискримінації дітей України в освітній

сфері через військові дії запропонуємо ряд необхідних змін: створення належних Методичних рекомендацій для учасників освітнього процесу, які перебувають в зоні бойових дій та на лінії розмежування, що б включали аналіз безпекових питань, моніторинг кількості дітей, що перебуває в цій зоні, їх психологічні та освітні потреби, адаптація їх до освітнього процесу після звільнення цих територій; перегляд освітніх програм з метою надолуження освітніх прогалин; необхідність посилення психологічної підтримки дітей; забезпечення адаптації учнів, які повертаються з-за кордону, комунікація між державами-партнерами щодо забезпечення освітнього процесу українців, можливість онлайн-навчання дітей поза межами держави, уніфікація стандартів оцінювання та програм з метою зарахування навчальних досягнень учнів, що навчалися за межами держави.

11. Наукові результати досліджень автора, які висвітлені у Розділі 2, викладені в опублікованих працях (Грень Н.М., 2020б; Грень Н.М., 2021е; Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021а; Грень Н.М., 2021ї; Blikhar V. S., Hren N. M., 2021; Грень Н.М., 2021к; Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021в; Грень Н.М., 2021о; Грень Н.М., 2021с; Грень Н.М., 2022а; Грень Н.М., 2022г; Грень Н.М., 2022и).

РОЗДІЛ 3

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОЇ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ОЗНАЧЕННЯ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

3.1. Осмислення загальних та спеціальних принципів правової політики у сфері недискримінації за ознакою віку

Узгоджена та виважена правова державна політика є важелем, що може подолати проблеми дискримінації. Її розуміють як «сукупність ідей стратегічного характеру, що вироблені органами державної влади та органами місцевого самоврядування за участю інститутів громадянського суспільства і втілені у конкретні програми розвитку правового життя суспільства та держави» [326]. Саме національний рівень є ключовим у визначенні політики у сфері як прав людини, так і гарантування їх реалізації.

Правову політику як актуальну категорію у світлі репрезентованої тематики розуміємо як певну форму «безпосереднього правового вираження державної політики у будь-якій загальнозначущій сфері суспільного життя, яке упорядковується та управляється органами державної влади і органами місцевого самоврядування» (за визначенням В. Селіванова) [301].

Правова політика держави, що задекларувала себе як правова, демократична, повинна ґрунтуватися на цінності прав та свобод людини і громадянина. Дискримінація за будь-якою ознакою - це первинне порушення принципу рівності людини. На жаль, у сучасному суспільстві, незважаючи на значні зусилля міжнародних інституцій та наявність спеціальних законодавчих норм, подолати проблему дискримінації або дещо нормалізувати наявні негативні прояви не вдається. Цей фактор обумовлений багатьма чинниками, серед яких соціально-економічна криза, загрози пандемічного характеру, глобалізаційні виклики, військові дії, неефективність реформ чинного законодавства та юридичної практики, відсутність дієвих гарантій у сфері прав

та свобод громадян. Вагомим чинником також виступає стан правової культури та толерантності громадянського суспільства.

За результатами соціологічного опитування, проведеного Фондом демократичних ініціатив імені Ілька Кучеріва, серед усіх цінностей толерантність займає останнє місце і ця категорія є ваговою тільки для 31 % респондентів, проте все ж порівняно з 2016 роком цей показник зріс на 6 % [337]. Тому вагомо на науковому рівні присвячувати більшу увагу питанням подолання дискримінації людей та вироблення національних стандартів подолання цього ганебного явища.

Первинно слід звернути увагу на основоположні сутнісні ознаки цієї політики, які в сучасній правовій доктрині відображені через категорію принципів. Класичне розуміння принципів права зводяться до вихідних нормативних начал, що характеризують його зміст, основи, закріплені в ньому закономірності суспільного життя. Принципи становлять основу правового регулювання, оскільки формують базис для нормативної діяльності держави, правореалізаційної та правозастосовної практики.

Всі принципи правової політики у сфері подолання дискримінації за віком, на нашу думку, можна виокремити в дві великі групи. До першої слід віднести загальні принципи, що встановлені в правовій системі, системі законодавства та державотворчій політиці правової, демократичної держави (загальні). До другої ми віднесемо принципи, які широко розкривають сутність та призначаються саме для встановлення суспільних відносин без факторів дискримінації за віком (спеціальні).

Загальні принципи правової політики – це ті основні базисні компоненти, які відображають основну сутність, тобто максимальний захист прав та свобод громадян. Як правильно зауважує І. Жаровська, «правова політика цивілізованих народів повинна відповідати аксіологічним принципам верховенства права, демократизму, гуманізму, законності, узгодженості інтересів окремого індивіда, суспільства та держави тощо» [109].

Отож, до загальних принципів права віднесемо такі, як верховенство права, законність, рівність, справедливість.

До цього вагомо розуміти, що перший із визначених має домінуюче значення. Первинним і основоположним виступає принцип верховенства права. Стаття 8 Конституції вказує, що «в Україні визнається і діє принцип верховенства права». Варто погодитись із думкою, що принцип верховенства права виступає «принципом принципів» [165].

Цей принцип став основою функціонування конституціоналізму, що розуміють як правове явище у вузькому та широкому тлумаченні. У вузькому конституціоналізм позиціонують через верховенство норм Основного закону у всій системі права та його визначальне становище серед джерел права. Проте такого розуміння виявилось недостатньо. Тому розширюють його шляхом позиціонування конституціоналізму як форми державного конституційного устрою держави, що визначає верховенство права у всіх сферах людського та державно-громадського співіснування.

Варто погодитися з Л. Шевченко в тому, що «цей принцип передбачає побудову державного ладу на ґрунті обов'язкового дотримання органами державної влади, судочинства, місцевого самоврядування, їхніми посадовими особами, законотворцями справедливих, обґрунтованих рішень у будь-якій ситуації, незважаючи на силу зовнішніх впливів, які провокують здійснення протилежного» [353, с.8].

Принцип законності – це ще один вагомий принцип правової політики у сфері подолання дискримінації за ознакою віку.

Звернувшись до наукових доробків В. Савенка, відзначимо, що автор слушно розуміє законність як «сукупність вимог, гарантій, що забезпечують порядок у державі. Принцип законності виявляється у двох взаємопов'язаних вимогах: 1) діяти відповідно до положень нормативно-правових актів; 2) виявляти ініціативу з метою забезпечення панування права» [297, с.14].

Конституція України предметно не виокремлює принцип конституційної законності, хоча його можна вивести з вже цитованої ст. 8 в контексті

верховенства права, оскільки ці дві категорії є взаємопов'язані та нероздільні. Верховенство права вказує на необхідність існування системи правових вимог, що полягають у формуванні, зміні, припиненні функціонування правових норм, здійсненні правотворчої діяльності та правореалізаційної практики, існування комплексу нормативно-правових актів. Проте тільки вказаним не можна повною мірою задовольнити суспільні інтереси. До змісту принципу законності також відносимо і функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування з неухильним дотриманням визначених правових норм відповідно до закону та в порядку, передбаченому законом. Тому до конституційного закріплення вказаного принципу можемо віднести і статтю 6 Конституції України, де передбачено, що органи законодавчої, виконавчої і судової влади діють у встановлених межах і відповідно до законів.

Останнє з погляду рівності за ознакою віку все ж не може бути оцінено позитивно. Враховуючи актуальність питання, його широту слід було все ж таки вік як ознаку не відносити до «інших ознак», а додати в первинний перелік. Вказане принаймні б сприяло актуалізації проблематики на науковому та практичологічному рівнях.

І наостанок дослідимо принцип справедливості. Соціальні та фінансові ресурси держави є обмеженими та не можуть задовольнити повністю законні інтереси всіх громадян. Тому принцип справедливості актуалізується в сучасних умовах розвитку державності, особливо в контексті вже довготривалих пандемічних загроз. Справедливий розподіл державних і громадських ресурсів та механізмів є вагомим чинником як запобігання, так і подолання дискримінації за віком.

Спеціальні принципи - це ті, які зумовлені особливою ознакою дискримінації – віком. Комплексний аналіз моніторингових звітів ООН та Ради Європи, національного законодавства, законодавства європейських держав, судової практики ЄСПЛ дає можливість нам виокремити три такі принципи.

Принцип горизонтальності слід розуміти як впровадження правової політики недискримінації у всіх сферах суспільного життя. Ці сфери мають

різносторонній характер, починаючи від освіти і завершуючи фінансово-економічною сферою та страховими відносинами. Звіт Європейської комісії наводить ґрунтовний аналіз опитування, що проводилося в 2019 році серед населення Європейського Союзу. Респонденти сприймають дискримінацію, що виникає не лише у сфері зайнятості, але також зазначають, що такі випадки часто трапляються в громадських приміщеннях (23%), включаючи кафе, ресторани, бари та нічні клуби (8%), магазини або банки (7%), в галузі охорони здоров'я (6%) або в освітніх закладах (6%). 4% респондентів виявили дискримінацію при купівлі чи оренді квартири чи будинку, а також 4% повідомляли про дискримінацію або переслідування з боку персоналу соціальної служби [538, с.153].

Звернемося до законодавства європейського співтовариства. Рамкова директива ЄС (Директива Ради 2000/78 /ЄК) щодо зайнятості захищає від вікової дискримінації, серед інших підстав, у сфері зайнятості та професійного навчання [480]. Вона передбачає заборону дискримінації за ознаками віку при працевлаштуванні та за фахом держав-членів ЄС. Досліджуючи справи на підставі статті 6, передбачається дотримання чотиристадійного процесу. Він визначає: (а) чи потрапляє конкретний випадок у сферу застосування директиви; (б) чи була різниця у ставленні за віком; (с) чи ця різниця може бути об'єктивно виправдана посиланням на певну законну мету, в тому числі коли розглядається законна політика зайнятості, цілі ринку праці та професійного навчання; та (d) чи метод, обраний для досягнення цієї конкретної мети, є доцільним та необхідним. Іншого законодавства комплексного характеру поза сферою праці не існує.

2 липня 2008 року Комісія запропонувала Директиву Ради ЄС як частину «Оновленої соціальної програми: можливості, доступ та солідарність у Європі 21-го століття» [701], яка могла б ефективно гармонізувати закони щодо рівності за ознаками віку в певних сферах поза ринком праці. Вона мала охоплювати також сфери соціального захисту, освіти, житла, охорони здоров'я та доступу до товарів та послуг. Однак до цього часу запропонована директива не погоджена.

Тому прийняття так званої директиви про горизонтальну недискримінацію досі вважається необхідним для заповнення прогалини у сфері дискримінації за віком.

На національному рівні захист від дискримінації за віком залежить від європейської країни. Загалом, незважаючи на загальний намір захистити від вікової дискримінації, у більшості країн захист залишається нерівномірним та неповним. Часто певні сфери та послуги виключаються, захист пропонують лише деякі регіони федеральних країн або законодавчою вимогою охоплюються лише державні послуги.

Наприклад, у Латвії відповідно до антидискримінаційного законодавства захищені лише державні/муніципальні медичні послуги та послуги житлового характеру. В Австрії немає захисту від дискримінації за віком щодо доступу до товарів та послуг у приватному секторі. У Польщі на вищі навчальні заклади не поширюються антидискримінаційні положення в галузі освіти.

Наступним спеціальним принципом вважаємо *принцип індивідуалізації* у сфері визначення чинників та засобів захисту від дискримінації.

У деяких країнах захист базується не на конкретному національному законодавстві, а на загальних конституційних гарантіях або на тлумаченні Європейської конвенції з прав людини. Але згідно з повідомленням це може спричинити прогалини та розбіжності. Більше того, як і у випадку з Директивою ЄС про зайнятість, згідно з національним законодавством різниця у ставленні за віком може бути виправдана низкою законних цілей та винятків. Такі винятки особливо поширені у сфері фінансових послуг, які дозволяють, наприклад, забезпечити несприятливе ставлення до людини за віком. В інших випадках явних винятків у законодавстві не існує, проте категоризація за віковими критеріями є загальновизнаною.

Поряд із цим така політика не відповідає принципу верховенства права та цінності людини як основного суб'єкта права. Необхідною є зміна ідеології в напрямку відходу від узагальнень до більш індивідуалізованих оцінок

диференційованого вікового ставлення, що може допомогти подолати вікові стереотипи.

Принцип зміщення класичного підходу щодо тягара доказування. Внаслідок труднощів, притаманних доказу дискримінації, стаття 8 Директиви про расову рівність і стаття 10 Директиви про рівність у сфері зайнятості передбачає, що люди, які відчують, що стикнулися з дискримінацією, мають лише встановлювати перед судом чи іншим компетентним органом факти, на підставі яких вони вважають, що була дискримінація. Тоді тягар доказування перекладається на відповідача, який повинен довести, що не було порушення принципу рівного ставлення.

ЄСПЛ ґрунтує свою практику на принципі, що як тільки заявник продемонстрував різницю в ставленні, держава-учасниця має доказати, що воно може бути виправданим. Дискримінація вважається такою, що мала місце, коли немає «об'єктивного чи розумного виправдання» для різниці у ставленні. Важливим обмеженням щодо об'єктивних обґрунтувань є те, що виправдання, базовані на стереотипах, не буде достатньою підставою для різниці в ставленні.

Конституційний суд Чеської Республіки мотивує: для того, щоб ініціювати зміщення тягара доказування, позивач повинен: (а) вимагати і довести, що він/вона перебував (перебувала) у невігідному становищі або з ним (нею) поводитися незвичним чином, і (б) стверджувати (але не обов'язково довести), що така несприятливість або незвичайне поводження відбулися внаслідок певної дискримінації підстави [473].

Конституційний суд Словаччини надає рекомендації щодо тягара доказування у справах про дискримінацію, причому наголошується на особливостях боротьби з дискримінацією провадження, яке є дуже вимогливим з точки зору оцінки доказів. Далі зазначалося, що позивач зобов'язаний повідомити суду факти, які дають підставу для обґрунтованого припущення (тобто не є безсумнівним висновком), що було порушено принцип рівного ставлення. Коли такі факти повідомляються, тягар доказування перекладається на відповідача. Суд зазначив: перенесення тягара доказування залежить від

оцінки наявних доказів судом, що вирішує рішення, причому слід всебічно розглянути всі факти, що з'явилися під час провадження [474].

Слід зауважити, що тягар доказування у справах про дискримінацію не переноситься на відповідача автоматично [173]. Позивач не може вказати на наявність дискримінації, не обґрунтувавши своє твердження. Судова національна практика містить щодо вказаного судові обґрунтування у справах про різні види дискримінації. Колегія суддів Шостого апеляційного адміністративного суду у справі № 620/3147/19 від 19 серпня 2020 року дійшла висновку, що «позивачем не наведено доводів, які б дозволили обґрунтовано припустити, що саме з боку відповідача при нарахуванні сум ЄСВ має місце різниця у ставленні до пенсіонерів (осіб з інвалідністю), які провадять незалежну професійну діяльність, через будь-яку наявну в них персональну ознаку, а тому доводи позивача про наявність дискримінаційного ставлення до нього, є необґрунтованими» [91]. Ще одна справа також має в наслідку відмови від позову, оскільки заявник, посиляючись на відмову від обслуговування на підставі інвалідності, «не вказав у позові, за якою адресою він відвідував вказаний магазин. На долучених до позову трьох фотографіях наявне зображення вивіски «Київстар» на будівлі і людини на візку біля входу. Натомість, жодних доказів, що у вказаному приміщенні розташований офіс, структурний підрозділ тощо ТОВ «Алло», до позову не надано» [90].

Розширити розуміння вказаних принципів можливо через аналіз форм дискримінації та особливостей прояву кожної форми в праксіологічному аспекті. Вказане буде предметом розгляду в наступному підрозділі.

3.2. Юридичне розуміння та комплексна дескрипція форм дискримінації за віком

Право захисту від дискримінації покликане забезпечити кожному рівні та чесні умови доступу до можливостей, які пропонує суспільство.

Пряма дискримінація. ЄСПЛ визначив пряму дискримінацію як «відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідним чином схожих ситуаціях», що «ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати» [449]. Правова природа такого виду дискримінації полягає у відмінності у ставленні до особи чи поводженні з нею, тому первинним доказом дискримінації є інформація, що слугує підтвердженням несприятливого ставлення чи поводження до особи на підставі віку. Для цього необхідно знайти «зразок для порівняння» (компаратор), тобто особу, яка по суті перебуває в аналогічних умовах із особою, що скаржиться на дискримінацію. Основна відмінність між ними і становитиме «захищену ознаку».

Пряма вікова дискримінація - відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідним чином схожих ситуаціях, що ґрунтується на ознаці віку. Пряма дискримінація зазвичай характеризується наявністю нормативних приписів, які при логічному тлумаченні вказують на неоднакове ставлення до особи чи групи осіб в дискримінаційній ситуації, аксіологічна складова намірів і мотивів у ставленні не має суттєвого юридико-технічного значення, а ціннісним є тільки сам доказ неоднакового ставлення.

Важливо першочергово встановити різне ставлення до особи. Це першооснова для звернення за захистом щодо визнання ситуації дискримінаційною. Звернемо увагу на національну практику. У справі № 806/20/18 Верховний Суд України розглядав позов до Житомирського об'єднаного управління Пенсійного фонду України в Житомирській області про визнання допущення дискримінації при вирішенні питання щодо визнання права на перерахунок пенсії державного службовця у зв'язку з підвищенням суддівської винагороди. Відмовляючи у задоволенні позовних вимог, Суд виходив із того, що як [Законом України «Про запобігання та протидії дискримінації в Україні»](#), так і практикою ЄСПЛ встановлено, що дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях. Позивачкою необґрунтовано факту наявності щодо неї дискримінації, а саме щодо наявності в неї певної ознаки

порівняно з іншими [92], внаслідок якої її дискримінували. Отож тут можна говорити про порушення прав заявниці, проте не про розрізнене ставлення.

У трактуванні щодо винятків національний законодавець використовує загальноновизнаний підхід. На противагу існують інші моделі ідеологічного підходу. На Кіпрі закон про Рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійного навчання передбачає, що «прямої дискримінації на відміну від непрямой дискримінації немає і її потрібно обґрунтувати». Омбудсмен Кіпру підкреслив це тим, що «пряма дискримінація», на відміну від «непрямой дискримінації», не підлягає виправданню.

У своєму коментарі загального порядку № 18 [832] та в квазі-прецедентному праві Комітет з прав людини ООН наголошує, що заборона дискримінації не робить відмінності у ставленні дискримінаційними, оскільки «диференціація, заснована на розумних та об'єктивних критеріях, не є забороненою дискримінацією» [582, с.326]. Загальний коментар прямо додає, що ціллю диференціації полягає в досягненні мети, яка є легітимною відповідно до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та підпадає під вимогу «розумних та об'єктивних критеріїв» диференціації. У справі Мюллер та Енгельхард проти Намібії (справа про диференціацію за ознакою статі) Комітет підкреслює, що різне ставлення, базоване на одній із конкретних підстав, перерахованих у пункті 2 статті 26 Пакту, надає серйозний тягар держави-учасниці пояснити причину диференціації [595].

Відповідно до сталої практики ЄСПЛ дискримінація означає відмінне поводження, без об'єктивного і розумного обґрунтування, з особами, які перебувають у відносно схожих ситуаціях (див. «Уїлліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom), № 36042/97, п. 48, ECHR 2002 IV), та «Окпісц проти Німеччини» (Okpysz v. Germany), № 59140/00, п. 33, 25 жовтня 2005 р.)).

Мотивування винятків розрізненого ставлення повинно мати законний характер. Судова практика визначає, що не завжди мета є обґрунтованою. У справі № 320/1192/19 від 15 травня 2019 року представники прокуратури

просили суд визнати протиправним та скасувати рішення виконавчого комітету Білоцерківської міської ради «Про організацію харчування у закладах дошкільної і загальної середньої освіти комунальної власності м. Білої Церкви», де визначено різні ставки місячної плати за харчування дітей у закладах дошкільної освіти в залежності від їх місця проживання [98]. Суд встановив: визначена відповідачем мета - економія бюджетних коштів - у даному випадку не є співмірною, пропорційною та необхідною відносно обраного відповідачем засобу її досягнення.

Дискримінація за ознакою віку – це єдиний випадок за правом ЄС, коли дозволяється об'єктивне виправдання прямої дискримінації. Статтею 6 Директиви про рівність у сфері зайнятості передбачено два аргументи на захист відмінного ставлення до особи на підставі її віку. Стаття 6(1) дозволяє дискримінацію за ознакою віку, якщо вона здійснюється з метою досягнення цілей «законної політики у сфері трудових відносин, ринку праці та професійної підготовки». В пункті (b) статті 6(1) наведено декілька випадків, коли відмінне ставлення може вважатися правомірним: у питаннях «доступу до зайнятості» дозволяється «встановлювати вимоги мінімального віку, професійного досвіду або трудового стажу». Однак не було мети зробити цей перелік закритим, а отже, він може бути розширений за потреби. Стаття 6(2) дозволяє вікову дискримінацію в питаннях доступу до програм професійного пенсійного забезпечення. При цьому задоволення вимог пропорційності не є обов'язковим [252, с.55].

Частина V, стаття E Європейської Соціальної Хартії (переглянутої) зазначає: диференційоване ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним [89].

У більшості держав-членів різницю в ставленні за ознакою віку можна виправдати посиланням до спеціального тесту на обґрунтованість і пропорційність. У деяких державах на конституційному рівні вказано дозволеність розрізнення на основі суспільних інтересів, зокрема це стаття 11 Конституції Естонії та стаття 28 Конституції Кіпру. Контент-аналіз

законодавства Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Фінляндії, Іспанії та Швеції дає нам можливість виділити три загальні форми винятків у законодавстві держав-членів, коли відбувається посилення на вік: (а) вік як умова для призначення, набуття або обчислення прав; (b) вікові групи наділяються певними пільгами та (c) максимальні чи мінімальні межі віку для можливості реалізації певних прав.

Для виявлення проблемних сфер прояву дискримінації світове співтовариство використовує статистичне порівняння. Тому слід здійснювати порівняння групових ситуацій та виокремлювати статистично прояви дискримінації. Статистичні інструменти та методи широко застосовуються для вимірювання та виявлення дискримінації. Набір класичних метрик для статистичного аналізу враховує пропорції прийому позитивних рішень для захищеної групи, незахищеної групи та загальної вибірки. Ці показники включають різницю ризиків, коефіцієнт ризику, відносний шанс, коефіцієнт шансів тощо [754].

Наступним етапом доведення дискримінації повинен слугувати причинно-наслідковий зв'язок між оскаржуваним результатом та незахищеною характеристикою статусу. Іншими словами, для того, щоб довести дискримінацію, органи влади повинні відповісти на фактичне питання: що могло б статися з членом конкретної групи (наприклад, молодій особі), якщо вона б була учасником іншої групи (скажімо, у сорокарічному віці). Тільки ствердна відповідь про розрізнення в статусі може стати основою для констатації дискримінації. Для того, щоб довести дискримінацію, нам потрібно отримати причинно-наслідковий зв'язок між захищеною ознакою та рішенням, а не зв'язок між асоціацією [892].

Золотим правилом причинно-наслідкового аналізу є наступне: жодне причинно-наслідкове твердження не може бути встановлене суто статистичним методом. Тому в принципі жоден статистичний інструмент чи методи боротьби з дискримінацією, що базуються на асоціаціях, не можуть забезпечити правильний результат, оскільки дискримінація є по суті причинною, і вкрай

важливо застосовувати методи, що усвідомлюють причинно-наслідкові зв'язки, для виявлення та запобігання дискримінації [725].

Звернемо увагу: в Україні як на рівні громадянського суспільства, так і на рівні фахівців у галузі права (в першу чергу адвокати) відсутнє цілісне розуміння самої правової природи дискримінації та її сутнісного тлумачення. Зазвичай це поняття трактують дуже широко, зводячи до нього всі можливі порушення прав людини. Як аргументацію наведемо приклад із національної судової практики. У справі №754/8865/19 від 5 березня 2021 року, що розглядалася Деснянським районним судом м. Києва, позивач за сприяння свого представника звернувся до суду з позовом, посиляючись на «порушення трудових прав із-за дискримінації за ознаками особистої неприязні» [94]. Вказане може слугувати мотивом правопорушення, однак не ознакою дискримінації, окрім того, не виплата премії чи надбавок може розглядатися як порушення права на працю, однак без доведення розрізненого ставлення мова про дискримінацію тут йти не може. Звернемо ще раз увагу, що в судовому засіданні позов був підтриманий не тільки позивачем, але й його адвокатом.

Законодавчі норми кожної держави є унікальними і можуть визначати окремі винятки в різних сферах. Цікава ситуація складається в Нідерландах. Немає конкретного законодавчого чи конституційного захисту проти дискримінації за віком на національному рівні, а швидше все спирається на статтю 14 ЄКПЛ та статті 26 МПГПП. У випадках, розглянутих відповідно до цих положень, існує безліч різних обґрунтувань винятків судової практики, включаючи громадське здоров'я та міркування соціальної політики. Щодо останнього, суди визнали, що одержувачі державної пенсії перебувають в іншому становищі від осіб, які не отримують таку пенсію, що може допускати відмінності в ставленні щодо податкових пільг, надбавок до доходу [694], умов для виїзду за кордон і навіть права на риболовлю [696]. Також було визнано: держава несе відповідальність за те, що, зокрема, молоді люди (до 27 років) можуть отримати освіту, яка дозволяє їм вийти на ринок праці. Районний суд Амстердаму прийняв це як виправдання розмежування у сфері соціальної

допомоги, яким до одержувачів віком 27 років і молодше застосовувалися більш примусові заходи, якщо вони не брали участі в програмах реінтеграції порівняно з літніми реципієнтами [695].

Існують деякі аномалії в окремих державах, через які відмінності в ставленні до ознаки віку можуть бути виправдані в певних регіонах держави-члена, але не в усіх регіонах. Це спостерігається, наприклад, в Австрії, коли Форарльберг (§ 4/6 Закону про боротьбу з дискримінацією Форарльберга) вказує: «(6) Різниця в ставленні на підставі однієї з підстав, зазначених у пункті 3/1, не є дискримінацією, якщо це виправдовується законною метою та засобами досягнення цієї мети, є об'єктивним, пропорційним і необхідним», і Відень (§ 2/7 Віденського закону про боротьбу з дискримінацією) проголошує: «Крім того, різниця в ставленні на основі однієї характеристики, зазначеної в підп. 1, не є дискримінацією, якщо вона є об'єктивною та пропорційною, виправданою законною метою, а засоби досягнення цієї мети є об'єктивними, пропорційними та необхідними). Певні регіони мають виправдані положення дискримінації для всіх сфер, включаючи соціальний захист, освіту, охорону здоров'я, житло та товари та послуги, але інші регіони не мають однакових обґрунтованих положень [511].

У підручнику «Дискримінація за віком: ключові моменти для робочого місця», який випущений за сприянням європейської громадської організації Aсas, визначено три можливі прояви прямої вікової дискримінації, коли до особи ставляться менш сприятливо через її:

- фактичний вік – це звичайна пряма дискримінація;
- вік іншої особи, з якою пов'язана жертва дискримінації (член сім'ї чи колега) – це пряма дискримінація за асоціацією. Для прикладу, керівництво підприємства вирішило не запрошувати співробітницю та її партнера на ділову вечірку, адже останній набагато старший за неї і є перестороги того, що його поведінка не впишеться у загальний настрій вечірки);
- вік, на який візуально особа виглядає, незалежно від того, чи правильне це сприйняття чи ні, - це пряма дискримінація за сприйняттям. Наприклад, людині

відмовлено у підвищенні по службі, адже її керівництво вважає, що вона не виглядає достатньо зрілою для цієї ролі, приміром, їй за тридцять, а виглядає на двадцятилітню дівчину [385, с.5].

Отже, алгоритм дій правозастосовувача щодо прямої дискримінації складається з таких етапів: ототожнення неоднакового поводження; пошук належного об'єкта порівняння; мотивація віку як ознаки розрізнення; експертиза ситуації; виключення наявності легітимної мети; оцінка пропорційності.

На практиці знаходимо багато прикладів, що можуть слугувати демонстрацією нормативної нелегітимної вказівки на вік як чинник прямої дискримінації. Уповноважений рівних можливостей Литовської республіки повідомляє про ситуації прямої дискримінації. Рішення Ігналінської районної ради містило обіцянку про одноразову допомогу при народженні дитини, але тільки за умови народження дитини у шлюбі, а вік подружжя - до 29 років включно. Внаслідок втручання Уповноваженого муніципалітет прибрав вимогу віку і визнав, що вона була дискримінаційною [788].

Інша справа також стосувалася ліміту віку, тут оскаржувався вже наказ Міністерства освіти і науки і спорту Литовської Республіки від 12 липня 2010 р. V-1147, де у п. 10 зазначено, що кандидат на конкурс вчителів на Премію Любові Лукшене за вклад у розвиток демократії, поширення ідей гуманізму та творчості не може бути старше 35 років. Омбудсмен з рівних можливостей Литовської Республіки відповідно до статті 24 (3) Закону про рівні можливості у 2020 році розпочав із власної ініціативи розслідування можливих порушень рівних можливостей, зокрема за ознакою віку. Міністерство, в свою чергу, дало пояснення, що премія схвалена в глобальному контексті (бонуси встановлюються і в інших зарубіжних країнах) та слугує засобом залучення молодих педагогів до системи освіти та створення їхньої мотиваційної системи. Омбудсмен дійшов висновку, що з юридично необґрунтованих причин премія дістанеться лише молодим освітянам, які більшою ймовірністю виявляться у більш вигідному становищі лише через свій вік, ніж старші вчителі. Однак мотивація стосувалася і розумного винятку. Відповідно до ст. 9 Закону про рівні

можливості пряма вікова дискримінація виправдана, якщо вона встановлена законом, якщо це виправдано законною метою і ця мета досягається відповідними та необхідними засобами. Тому дискримінаційним визнано наказ Міністерства ще й за тією обставиною, що підзаконний акт не може містити обмежень, які суперечать закону [787].

Цей казус підводить нас до розуміння легітимності мети. Визначити її не так просто. Зокрема, практика ЄСПЛ в цьому напрямку є різною. Легітимна мета – наріжний камінь, який визначає всю подальшу аргументацію. Нормативне посилення на легітимну мету є широко застосованим у законодавстві країн Європи (у т.ч. Бельгія, Федеральний закон від 10.05.2007 про боротьбу з деякими формами дискримінації, стаття 11, параграф 1; Фінляндія, Закон про недискримінацію 1325/2014, розділ 11(1); Литва, Закон про рівне ставлення, стаття 2(9(1))). В Німеччині, зокрема, ст. 19 Закону про рівне ставлення вказує: «за винятком відповідних правил, критеріїв чи процедур, які об'єктивно виправдані легітимною метою і засобами, які мають бути досягнуті відповідно і необхідно для цієї мети» [557].

Вважаємо, що практика стосовно останнього може бути використана в національному законодавстві. Задля усунення можливості прийняття рішення органами публічної влади нижчого та локального рівня довільного трактування правомірної мети в обмеженні за віком вважаємо за необхідне внести зміни до ст. 1 ч. 6 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де вказати на необхідність мотивування обмеження законною метою та викласти термінопоняття прямої дискримінації в наступній редакції: «Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має *законну*, правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними», де слово «законну» має мотивувати той факт, що мета має бути визначена на рівні закону як «нормативно-правового акту вищого представницького органу державної влади (парламенту) або народу, який

приймається в особливому порядку, регулює найважливіші суспільні відносини, виражає волю, інтереси більшості населення, має найвищу юридичну силу щодо інших нормативно-правових актів, загальнообов'язковий для всього населення і держави та охороняється державною владою» [325, с.161].

Вказане буде особливо прийнятним в аспекті доктрини конституціоналізму та верховенства права, оскільки чинний Основний закон у ст. 92 вказує, що серед іншого виключно законами України визначаються права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод [157]. Тому й обмеження цих прав повинні також мати законодавчу правову природу. Запропоновані зміни відповідатимуть конституційній доктрині, зокрема Рішенню Конституційного суду України від 7 липня 2004 р. № 14-рп/2004 у справі про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу. Конституційний Суд України вперше виклав своє розуміння дискримінації як встановлення певних об'єктивно невинуватих, необґрунтованих і несправедливих відмінностей (вимог) у правовому статусі, які не відповідають конституційним положенням [292].

Подано приклад ще однієї ситуації для того, щоб продемонструвати правомірність винятків та пільгових умов у законодавстві. Клайпедською міською радою 12 липня 2018 р. було прийнято рішення № Т1-116 «Щодо дозволу на безоплатне користування Клайпедським міським багатофункціональним оздоровчим центром обслуговування пенсіонерів, інвалідів, спортсменів та ветеранів плавання». Воно поширювалося на пенсіонерів, інвалідів, спортсменів (не старше 28 років) та ветеранів плавання, що входили до національної збірної. Мотивовано, що пенсіонери, інваліди часто належать до соціальних груп, які не мають можливостей доступу до послуг басейну, проте потребують цього у зв'язку з потребою збереження здоров'я. Мотивовано, що оцінка групи осіб, що досягли пенсійного віку, як потенційно пільгової групи, для якої надано безкоштовний доступ, є обґрунтованою, оскільки якість життя літніх людей, яка змінюється внаслідок об'єктивних процесів старіння, погіршується і не може бути прирівняна до життя людини

нижче пенсійного віку або старше. Зрозуміло, що виникаючі проблеми зі здоров'ям є стримуючим фактором для літніх людей, щоб фізично пересуватися, і тому об'єктивно їх здатність брати участь у різних видах діяльності суспільного життя стає обмеженою. Подолати це можливо шляхом активного залучення до спорту, право на що надано відповідним рішенням. Команді ветеранів плавання дозволено безкоштовне користування послугою з метою формування професійних спортсменів та можливість тренуватися та готуватися до змагань. Але спортсменів до 28 років не можна за мотивацією порівнювати з іншими групами, тому Уповноваженим з рівних можливостей осіб встановлено, що немає правових, розумних обставин, на підставі яких такий віковий критерій може бути виправданим, отже, у цьому контексті було встановлено, що старші спортсмени переживають менш сприятливі умови та дискриміновані за віком [505].

Суд Великобританії у справі МакКаллок (MacCulloch) аналізував питання щодо пропорційної політики нарахування додаткових бонусів у сфері праці, зокрема правила виплати допомоги-компенсації у зв'язку зі скороченням персоналу, відповідно до яких розмір виплат збільшувався залежно від віку і трудового стажу співробітника. Виникла потреба юридичного тлумачення, чи могли себе молодші працівники, котрі отримали менший розмір допомоги, вважати дискримінованими? Апеляційний суд Великобританії погодився, що загалом така схема може бути об'єктивно виправдана як механізм винагородження старших співробітників за лояльність до роботодавця: отримуючи високу допомогу-компенсацію, яка враховує їхню вразливість на ринку праці, вони більш охоче звільнятимуться з роботи, відкриваючи тим самим дорогу молодим спеціалістам [184].

Легальна дискримінація характеризується тим, що вона безпосередньо передбачена діючим правом держав. Фактична ж дискримінація не передбачена в законодавстві. Дійсно, найпоширенішою формою прямої дискримінації є вказівка про це в нормативному акті (легальна), проте можливі адміністративні казуальні ситуації, зокрема які слід розцінювати як дискримінаційні без вказівки

на чіткий хронологічний вік або навіть припущення щодо віку. Розглянемо такі казуси.

Рішення Стокгольмського районного суду від 04.10.2019 року стосувалося дискримінації в сфері освіти. Громадянка Швеції А. розпочала навчання сестринської справи шляхом використання програми муніципальної освіти для дорослих. Також вона подала заявку на вступ до Шведської профспілки муніципальних робітників, де студентське членство означає, що учасник має ті самі переваги, які входять у звичайне членство, але воно є безкоштовним та забезпечується можливість безкоштовного проживання студентів на час навчання. Громадянці було відмовлено, мотивуючи тим, що освіта для дорослих не дає права на студентське членство і що пільги застосовуються тільки для студентів за програмою середньої школи, яка професійно орієнтована і призначена для працевлаштування. А. через свій вік, який на момент звернення становив 47 років, не могла бути студенткою програми середньої школи. Суд зазначив, що потрібно довести два факти: 1) ставлення є дискримінаційним, якщо можна сказати, що воно завдає травми або шкоди для особи (в цій ситуації є те, що відбулася втрата вигоди) та 2) встановлення факту, що до особи, яка вважає себе дискримінованою, ставилися гірше, ніж до будь-кого в аналогічній ситуації (факт розрізнення відбувався між здобувачами програм освіти, яка прямо ґрунтувалася на віці). Суд вказав, що позов підлягає задоволенню та призначив виплату фінансової компенсації [792].

Припущення щодо віку стало підставою для дискримінації у розглядуванні в штаті Онтаріо (Канада) справі Reiss проти ССН Canada Ltd, де заявником був 60-річний юрист, що подав заявку на роботу як фахівець із комерційних правових питань. Заявник пропустив інформацію у своїй заяві, наприклад рік його виклику до адвокатури, щоб не підкреслювати свій вік. Роботодавець засвідчив, що пропущені дати викликали занепокоєння, і, як наслідок, призупинив розгляд заяви. Агент роботодавця повідомив заявнику, що його заяву відхилено і що підприємство шукає когось «із меншим досвідом». Суд постановив: можна зробити розумний висновок, що цей агент сформував думку,

ніби заявник не є відповідним кандидатом, на основі стереотипного погляду на заявника, частково базованого на його віці, та зобов'язав роботодавця виплатити заявникові 5000 доларів США як компенсацію за заподіяння шкоди його гідності, почуттям та самоповазі [601].

У справі Favuzzi v 1140782 о/а Weedman заявником був 45-річний недавній випускник коледжу, якого найняв Відман. Однак він пропрацював лише близько п'яти днів, його звільнили і сказали, що його звільнення пов'язано зі старшим віком. Заявник зв'язався з роботодавцем і попросив поновити на роботі, сказавши роботодавцю, що дискримінація за віком є незаконною. Суд (Human Rights Tribunal of Ontario) встановив, що роботодавець прийняв рішення про звільнення сторони-заявника через його вік. Він також встановив: неодноразові посилення на вік як на причину його звільнення переконливо свідчать: вік відіграв певну роль у звільненні, тим більше, заявнику сказали, що він добре працює. Заявник отримав 1000 доларів США за порушення гідності, почуттів та самоповаги, а також 1640 доларів США як відшкодування втраченої заробітної плати [600].

У державах, де визнається верховенство права, зазвичай зведена до мінімуму пряма форма дискримінації. Пряма дискримінація зі вказівкою віку як незаконної підстави певними нормотворчими органами не вказується.

Набагато проблемнішою та поширенішою є прояв *непрямої* дискримінації. Різниця в цьому виді дискримінації полягає не у ставленні чи поводженні, а в його наслідках, що по-різному впливають на людей із відмінними характеристиками. Коллінз Х. та Хайтан Т. (Collins H. та Khaitan T.) описують доволі образно цей процес, через байку Езопа про лисицю та лелеку, посиляючись на ідею непрямої дискримінації. Історія розповідає, як лисиця запросила лелеку на їжу. Для підлого жарту лисиця подала суп у неглибокій посуді, яку лисиця могла легко злизати, але лелека міг лише змочити кінець довгого дзьобу у тарілці і пішов голодним. Лелека запросив лисицю у відповідь і подав суп у довгогорлій баночці з вузьким отвором, в яку лисиця не могла всунути морду. Незважаючи на те, що з цієї байки можна витягнути кілька

моральних уроків, її часто розглядають як підтримку принципу, що слід враховувати потреби інших, щоб кожному могли бути надані справедливі можливості в житті [465].

ЄСПЛ вказує на непряму дискримінацію у рішеннях Д.Г. та інші проти Чеської Республіки, Опуз проти Туреччини, Зарб Адамі проти Мальти, зазначаючи, що «відмінність у ставленні може проявлятися у формі непропорційно шкідливих наслідків загальної політики чи заходу, які попри своє нейтральне формулювання дискримінують певну групу осіб».

Як вказує Хайтан Тарунабх (Khaitan Tarunabh), «непряма дискримінація передбачає нейтральну практику або політику, яка ставить членів захищеної групи у непропорційно невігідне становище порівняно з членами спорідненої групи і яка не відповідає вимогам на обґрунтування засобів» [637].

Проте існує протилежна позиція. Деякі науковці (Eidelson V., Alexander L.) вважають, що непряма дискримінація насправді не є дискримінацією, тому політика, яка спричиняє неоднаковий вплив на захищену групу без належного обґрунтування, насправді не створює прямо постраждалих осіб, а їхні твердження є завищеними вимогами [525; 394]. Все ж законодавчі норми більшості держав, у тому числі національні, вважають непряму дискримінацію неправомірною формою утиску та не передбачають її вторинності порівняно з прямим видом дискримінації. Водночас деякі держави ЄС не містять вказівки на виокремлення непрямої дискримінації (Данія, Польща, Греція) та містять часткові вказівки про можливість застосування цієї форми дискримінації в окремих сферах та випадках (Португалія, Італія, Кіпр, Ірландія).

Загальний теоретичний аналіз дав можливість виокремити три обов'язкових елементи непрямої дискримінації за віком: існування нейтрального правила, критерію чи практики; конкретні несприятливі наслідки, які створює для окремої вікової групи ця нейтральна норма; наслідки набагато вагоміші для конкретної вікової групи, аніж для інших осіб чи груп в аналогічній ситуації.

Законодавчий захист від непрямої дискримінації - це спроба вирівняти умови шляхом дотримання вимог контролю, які виглядають нейтрально, але

насправді працюють у порівняльному невігідному становищі людей із певною захищеною характеристикою [479]. В свою чергу, непряма дискримінація часто є більш поширеною і її важче довести, ніж пряму дискримінацію.

Насправді при аналізі практики цілої низки іноземних держав ми рідко спостерігали казуси щодо непрямой дискримінації за віком. Подаємо найбільш репрезентативні.

Данські суди звернулися до Суду справедливості ЄС стосовно чинної в Данії законодавчої моделі вивільнення працівників, зайнятих на оплачуваній роботі у справі Товариство інженерів Данії проти Південної області (*Ingeniørforeningen i Danmark v. Region Syddanmark*), справа C-499/08, 12 жовтня 2010 року. Відповідно до цієї моделі, якщо особа відпрацювала на такій роботі 12, 15 або 18 років, то роботодавець зобов'язаний сплатити їй суму, що дорівнює розміру заробітної плати за один, два або три місяці відповідно. Однак, якщо особа до виповнення їй 50 років вступила до програми пенсійного забезпечення за віком і її роботодавець здійснював відповідні відрахування, то вона не має права на таку компенсацію. На момент звільнення пан Андерсен прослужив 27 років у місцевих органах влади, і суд підтвердив його право на отримання компенсації. Місцеві органи відмовилися виплатити скаржнику компенсацію на тій підставі, що йому виповнилося 63 роки, а отже, він досягнув пенсійного віку і має право на отримання пенсії. Данський суд попросив ССЄС оцінити правомірність такої схеми у світлі заборони прямої та непрямой дискримінації за ознакою віку на підставі Директиви Ради 2000/78/ЄС, що запроваджує загальну правову базу в питаннях рівного ставлення у сфері зайнятості. Відповідаючи на питання данських судів, ССЄС зазначив, що Директива Ради 2000/78/ЄС забороняє існування в національному законодавстві положень, які позбавляють особу, що має право на пенсію за віком, права на отримання вихідної допомоги у зв'язку зі звільненням, якщо така особа вступила до програми пенсійного забезпечення до досягнення нею 50 років. Він підкреслив, що в такому випадку особам, які мають право на отримання пенсії за віком, буде важче реалізувати своє право на працю, оскільки тоді вони не матимуть права на вихідну допомогу,

коли шукатимуть нову роботу. Таке правило фактично позбавляє права на отримання вихідної допомоги у зв'язку зі звільненням цілої категорії працівників. Також існує ймовірність, що такі працівники будуть змушені погодитися на меншу пенсію, ніж ту, яку б вони отримали, якби залишилися працювати. Це не дозволяє працівникам реалізувати свій законний інтерес, а різниця у ставленні до цієї категорії осіб та осіб, що не мають права на отримання пенсії за віком, не є виправданою [608].

Також прикладом може слугувати норма щодо рівня стажування, коли компанія підтримує відокремлені категорії робочих місць. Так, певні робочі місця були відкриті для молодих працівників, інші - для тих, що мають досвід. Кожна група має свій напрям кар'єрного просування. Компанія відкриває вакантні додаткові місця для всіх, при цьому зберігає вимогу наявності стажу. Особи молодшої вікової категорії стають дискриміновані через, здавалось би, рівні умови для всіх [587].

Справи, що розглядаються в судовому порядку, вказують на їх складність та неоднозначність щодо непрямой дискримінації. Для прикладу можливості різносторонньої оцінки ситуації судовими органами звернемося до практики США у справі *Homer v Chief Constable of West Yorkshire Police*. Заявник вказує про непряму дискримінацію за віком, оскільки після зміни правил він повинен був отримати юридичний ступінь у віці 62 роки, щоб отримати третій, найвищий рівень оплати праці. Вихід на пенсію зазвичай відбувається в 65 років, а для навчання та отримання ступеня йому необхідно принаймні 4 роки, тому він вважав себе дискримінованим, оскільки не міг здобути освіти і, відповідно, вищий рівень оплати праці, бо мав невідповідний вік.

У 2008 році Трибунал з питань зайнятості визнав, що заявник зазнав непрямой дискримінації на підставі віку і що це не було об'єктивно виправданим. Трибунал виявив, що відповідною віковою групою були люди у віці від 60 до 65 років, які не змогли б отримати юридичну освіту до виходу на пенсію. Ця група була поставлена в особливий невігідний стан порівняно з людьми, молодшими за неї. Однак Апеляційний трибунал з питань зайнятості визнав відсутність

дискримінації, стверджуючи, що не вік заявника ставив його в особливо невідне становище, а його майбутня пенсія, і він у такому ж становищі, як і будь-який працівник, що наближається до пенсії через чотири роки. Проте знову ж таки вища інстанція - Верховний суд США - задовольнив касацію заявника та вирішив, що справу слід повернути до Трибуналу з питань зайнятості для подальшого розгляду. Верховний суд визначив, що нова вимога про освіту дискримінує особу за віком [592].

Національна практика також містить справи, в яких позивачі посилаються на непряму дискримінацію, проте найчастіше таке посилення є необгрунтованим, де відсутні ознаки саме непрямой дискримінації, а найчастіше взагалі дискримінації як такої. Аргументуємо наступним казусом (справа № 440/2277/20). Позивач просив визнати протиправними та такими, що є непрямою дискримінацією, дії Головного управління Державної служби з надзвичайних ситуацій України в Полтавській області, що полягають у зверненні з позовною заявою до Полтавського окружного адміністративного суду про застосування заходів реагування у сфері державного нагляду (контролю) у вигляді повного зупинення експлуатації будівель дитячого садка та школи Білецьківського навчально-виховного комплексу Кременчуцької районної ради Полтавської області до повного усунення порушень вимог законодавства у сфері пожежної безпеки. Мотивував позивач це тим, що за період 2018-2019 роки ГУ ДСНС у Полтавській області проведені перевірки навчальних закладів міста Кременчука та Кременчуцького району, під час яких встановлено, що в решті інших закладів також відсутня пожежна сигналізація, але до позивача застосовані заходи у вигляді повного зупинення експлуатації будівель, а в решті випадків за ідентичними порушеннями застосовані стягнення у вигляді накладення штрафу [99]. Він вбачає в цих діях непряму дискримінацію за ознакою місця проживання. Судом у позові відмовлено зі вказівкою на те, що «ситуація, за якої одні особи були притягнуті до відповідальності за порушення законодавства, а інші, за умови вчинення аналогічного порушення, не були притягнуті до відповідальності, не є проявом дискримінації, а лише можливим упущенням у

роботі наглядових (контролюючих) органів. З огляду на зазначене предметом розгляду справи доцільно визначити не наявність ознак дискримінації в діях таких органів, а відповідність вчинення їх дій чинному законодавству в частині здійснення своїх наглядових (контролюючих) функцій, зокрема дотримання порядку проведення перевірок та вчинення заходів впливу за результатами виявлених порушень».

Утиск (в деяких державах законодавство визначає - переслідування) становить окремий вид дискримінації, і тому політика протидії дискримінації має бути обов'язковим елементом антидискримінаційного законодавства. «Раніше переслідування не розглядали як окремий вияв прямої дискримінації. Винесення цього поняття під окремий заголовок у тексті директив пояснюється швидше необхідністю виокремити цю особливо небезпечну форму дискримінації, аніж концептуальною зміною її розуміння» [252, с.33].

Утиск буде дискримінаційним, якщо має місце небажана поведінка, пов'язана з віком, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи та/або створення атмосфери залякування, ворожості, приниження, образи чи агресії. Відповідно до узагальнених даних Європейської комісії 44% країн-членів ЄС містять вказівку на утиск, віктимізацію та вказівку дискримінувати як на форму дискримінації [511, с.77]. Порівняно з досліджуваними двома вище формами дискримінації утиск не згадується в законодавстві більшої кількості країн (Кіпр, Данія, Естонія, Італія, Литва, Польща, Португалія, Нідерланди). Подекуди вказується захист від утиску у вузьких сферах щодо конкретного складу суб'єктів. Це стосується Латвії, де діє лише захист від утиску щодо охорони здоров'я, що надається державними та комунальними службами [651]. В Угорщині ситуація схожа. Законодавство обмежується саме переслідуваннями з боку державних установ, які є перераховані в законі, або переслідуваннями з боку певних приватних осіб, також перерахованих у законі [603]. У Латвії захист від переслідування за віковою ознакою поширюється лише на житло, якщо воно надається державою та муніципальними службами [651].

На відміну від перших двох видів, для доведення факту утиску не потрібно шукати аналогію для порівняння, самого факту таких дій є достатньо для правової кваліфікації дискримінаційного діяння.

Відповідно до національного розуміння утиск - це «небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери» [264].

У спеціалізованій літературі виокремлюються наступні прояви утиску: різного роду словесні коментарі; вербальні чи віртуальні дії; публічне матеріалів принизливого змісту; публічне висміювання; безпідставна критика; вживання образливих прізвиськ; ігнорування особи тощо [341, с.37].

Законодавство США визначає утиск як небажані та дратівливі дії однієї сторони або групи, включаючи погрози та вимоги, та словесне переслідування [825]. Це може включати залякування, принизливі клички, погрози, нав'язливі чи невідповідні запитання та коментарі, виключення або образи, які набувають різних форм (усної, письмової або фізичної). Також небажані жарти та/або плітки, які мають образливий характер, можуть містити елементи переслідування, до того ж, вказівка на те, що коментар є «жартом», не може вважатися виправданням. Попередні дослідження показали, що переслідування на робочому місці є досить поширеним явищем у Сполучених Штатах, європейських країнах та Австралії. Дослідження з національно репрезентативної вибірки Сполучених Штатів показало, що понад 60% як чоловіків, так і жінок зазнали одноразового або кількох загальних домагань на робочому місці протягом року і перше місце серед них займає віковий мотив [755].

Звернемо увагу, що на противагу знову ж таки попереднім двом формам дискримінації з поглядів практиологічного застосування норми виникають проблеми в судовому тлумаченні, оскільки утиски мають оціночний характер, особливо що стосується лінгвістичних «нечітких коментарів». 4-й окружний апеляційний суд Північної Кароліни США у справі Norman проти Call-A-Nurse LLC не задовольнив позову. Заявниця стверджувала, що її звільнили через вік,

на підтвердження вказувала на коментарі, зокрема «це більше не так, як ми робимо» та «часи змінилися; тепер все більше не працює так», що, на її думку, є свідченням дискримінації за віком. Суд постановив, що коментарі, з якими стикнулася позивачка, були «схожими на [...] нечіткі зауваження про зміну поколінь», яких недостатньо для встановлення претензії. Відповідно, розгляд справи було закрито [703].

Іноземна доктрина виділяє окремо віктимізацію як вид переслідування - фізичне насильство, що вчиняється окремою людиною з ряду причин, включаючи гнів, сексуальне насильство тощо. Вона проявляється в агресивній поведінці, що спрямована проти іншої людини або осіб, яка здійснюється з наміром заподіяти шкоду. В національному праві це все характеризується єдиним поняттям утиску. Дослідження, що аналізували наслідки агресії за віком на робочому місці, вказують: витрати на віктимізацію на робочому місці досить високі. Такі агресивні дії спричиняють негативні наслідки як для самопочуття людей, так і для організаційної діяльності. Наприклад, жертви агресії на робочому місці повідомили про більші скарги на фізичне здоров'я, про нижчий рівень задоволеності життям і про більш високий рівень депресії та тривоги. Асоціації між агресією на робочому місці та різними несприятливими наслідками, пов'язаними з роботою, також були виявлені серед жертв, які включають зниження задоволеності роботою, керівниками та колегами, зниження організаційних зобов'язань [891].

Також переслідування можливе з мотивів помсти за донесення чи розголошення інформації про дискримінацію шляхом подання заяви про дискримінацію за віком, підтримання скарги, надання доказів щодо скарги на дискримінацію.

Лише у ч. 1 ст. 127 КК «Катування» та ст. 300 КК «Ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію» в диспозиціях статей законодавець безпосередньо використовує термін «дискримінація». Фахівці у галузі кримінального права вказують, що «до кваліфікуючих ознак у

злочинах проти життя і здоров'я особи, зокрема: у п. 14 ч. 2 ст. 115 КК «Умисне вбивство», у ч. 2 ст. 121 КК «Умисне тяжке тілесне ушкодження», у ч. 2 ст. 122 КК «Умисне середньої тяжкості тілесне ушкодження», у ч. 2 ст. 126 КК «Побої і мордування», у ч. 2 ст. 127 «Катування» та у ч.2 ст. 129 КК «Погроза вбивством», законодавець відносить вчинення цих злочинів з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості. Оскільки, як ми вже визначилися, ці мотиви відносяться також до «утиску» як однієї з форм дискримінації, то, на нашу думку, необхідно збільшити коло кваліфікуючих ознак, за рахунок таких, які відносять вищезазначені науковці до ознак дискримінації [356].

Отож утиск - це вид дискримінації, що характеризується небажаною поведінкою, яка стосується віку особи і виникає з ціллю чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище стосовно неї. Аналіз судової практики дає можливість вказати, що чим вищий рівень знання проблематики дискримінації, тим більше розмежування форм дискримінаційних дій у суспільстві, дуже незначний. Продемонструємо це справою № 752/1765/20 від 17.06.2020 року, що розглядалася Голосіївським районним судом м. Києва. Позивачка зазначала, що на підставі судового рішення їй було поновлено на посаді, проте через умови праці, які створені з метою систематичного порушення її трудових прав, не може повноцінно виконувати покладені на неї посадові функції та обов'язки, адже досі у неї немає встановлених усіх необхідних програм для роботи на робочий комп'ютер. Дії відповідача полягають в умисному створенні їй перешкод для виконання своїх посадових обов'язків, створенні обмежень шляхом надання вказівок заборони ІТ-спеціалістам у доступі для неї до програм, з якими вона безпосередньо зобов'язана працювати. В цьому вона вбачає непряму дискримінацію щодо неї [93]. Судом відмовлено у задоволенні позову з мотивів відсутності прецеденту дискримінації. Проте якщо б навіть позивачка довела розрізнення у ставленні, то її мотивація з приводу непрямой дискримінації не може вважатися належною формою цих дій, оскільки описана нею ситуація більше відповідає такій формі дискримінації, як утиск.

Проект закону «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» [260] пропонує виокремити види утиску та встановити такі поняття, як професійні, психологічні утиски та соціальна ізоляція. Погоджуємося із законопроектувальником у вагомості імплементації цих понять, проте вважаємо за необхідне розширити їх розуміння поза межами виключно трудового права. Тому, користуючись доробками законопроектувальників, запропонуємо доповнення до ст. 1 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де слід визначити наступні термінопоняття:

- «фахові утиски - небажана для особи поведінка у сфері заняття, трудової діяльності, професії чи освіти, метою або наслідком якої є пониження професійної честі та гідності людини, що націлене на безпідставну свідому демонстрацію фахової некомпетентності особи»;
- «психологічні утиски - небажана для особи поведінка, метою якої є пониження її честі та гідності та яка характеризується систематичними негативними висловлюваннями, словесними образами, поширенням завідомо неправдивої інформації про особу, необґрунтованою критикою або свідомою заниженою оцінкою життєдіяльнісних характеристик особи»;
- «соціальна ізоляція - небажана для особи поведінка, метою або наслідком якої є пониження її честі та гідності та яка характеризується свідомим ігноруванням особи у соціальній групі, заборонаю спілкування або безпідставною фізичною ізоляцією особи».

Слід вказати, що чинне законодавство значно ширше виокремлює форми дискримінації. Ст. 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», окрім означених форм, виділяє ще дві: підбурювання до дискримінації та пособництво у дискримінації. До першого слід віднести дії, що містять вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб на її/їх основі віку. Тобто полягає у заохочуванні іншої особи до дискримінаційних дій. Пособництво у дискримінації - будь-яка свідомо допомога в обмеженні людини у користуванні своїми правами, свободами або

послугами з мотивів належності її до певної вікової групи. Однак звернемо увагу, що для кваліфікації дві останні згадувані форми не є особливо вагомими, тому що з точки зору теоретичної та кримінально-правової доктрини підбурювання та пособництво є видами співучасті у злочині. Тому вважаємо за необхідне узгодити ці форми шляхом виключення двох останніх у спеціалізованому законодавстві.

3.3 Множинна дискримінація: комбінована проблема вікової дискримінації

У § 61 рішення ЄСПЛ «Хамтоху та Аксьончик (Khamtokhu and Aksenchik) проти Російської Федерації» вказано, що стаття 14 Конвенції забороняє не всі відмінності в зверненні, а лише відмінності, що ґрунтуються на певних, об'єктивних чи особистих характеристиках або «ознаках», за допомогою яких особи або групи осіб відрізняються від інших. Вона перераховує конкретні підстави, що становлять «ознаки», включаючи, зокрема, стать, расу та майновий стан. Водночас перелік, що міститься у статті 14 Конвенції, є зразковим та невичерпним, про що свідчить включення до тексту виразу «або за будь-якими іншими ознаками» (у французькому варіанті «toute autre situation»). Словам «іншим ознакам» зазвичай надається широке значення, та тлумачення не обмежується характеристиками, які є особистими тому, що можуть бути природними чи невід'ємними [253]. Ознак дискримінації є безліч і цей перелік не може вважатися вичерпним.

Вік виступає одним із багатьох вимірів у процесі соціальної диференціації, які неможливо зрозуміти окремо. Вік взаємодіє з іншими категоріями, такими як стать, клас, раса та етнічна приналежність.

Через призму соціального та економічного розвитку багатовимірної реальності та нерівності концепція множинної дискримінації відіграє важливу роль у забезпеченні досягнення рівності для стимулювання захисту прав та свобод людини. Такі ситуації, коли особа зазнає дискримінації за кількома

ознаками, виникають у багатьох випадках. Складність множинної дискримінації виправляє нерівність у напрямі сталого розвитку і залишається ключовим викликом. Складність багаторазової та міжсекційної дискримінації полягає у недостатній обізнаності та послідовному визначенні множинної дискримінації, нерівномірній правовій базі антидискримінаційного законодавства та адекватній судовій реакції.

У політиці ЄС, що регулює рівність та недискримінацію, немає усталеної єдиної консенсусної термінології або концепції послідовної множинної та міжгалузевої дискримінації. На законодавчому рівні вперше проблема множинної дискримінації була визнана в пункті 14 (14) Директиви про расову рівність (2000) [547] та Директиви щодо рівності зайнятості (2000) [480], де зазначається мета усунення нерівності, а також сприяння рівності чоловіків і жінок, особливо тому, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації.

Відповідно до Довідника з європейського законодавства про недискримінацію від Агентства Європейського Союзу для Fundamental Rights [546] множинна дискримінація описує дискримінацію, яка має місце на основі кількох підстав, що діють окремо; міжсекційна дискримінація описує ситуацію, коли діє кілька підстав і вони взаємодіють між собою одночасно таким чином, що нероздільні і виробляють певні типи дискримінації.

Отож, звернемося до теоретичного понятійно-категоріального апарату. На нашу думку, *множинна дискримінація за віком - це дискримінація особи чи групи осіб у будь-якій її формі та на основі будь-якої комбінації двох або більше підстав, однією з яких є вік, при цьому підстави накладаються одна на одну, підсилюючи негативні наслідки дискримінації.*

Множинна дискримінація згадується у законодавстві певних європейських держав: Хорватія (Закон про боротьбу з дискримінацією від 9.07.2008, стаття 6(1)), Німеччина (Загальний акт про рівне ставлення, розділ 4), Греція (Закон про рівне ставлення 4443/2016, стаття 2(2)(g)), Португалія і Словенія (Закон про захист від дискримінації, стаття 12(1)). Однак більшість держав-членів ЄС не

надають чіткий захист від множинної дискримінації. До них належать Кіпр, Чехія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Ірландія, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди, Словаччина та Іспанія. Це не означає, що позивачі не можуть пред'являти претензії за окремими підставами.

Відсутність акценту на множинну дискримінацію в законодавстві має негативні наслідки, оскільки позов лише на одній підставі не буде успішним, тоді як поєднання цих двох підстав може бути достатньо для обґрунтування заяви про множинну дискримінацію і немає додаткових засобів юридичного захисту для компенсації тяжкого характеру множинної дискримінації. Чи можна відкоригувати засоби захисту з урахуванням тяжкості множинної дискримінації - це питання також викликає розбіжності. Хоча в деяких державах передбачена скоригована компенсація, наприклад Хорватії, що це насправді означає на практиці, незрозуміло. Інші держави-члени не передбачають жодної скоригованої компенсації в таких випадках (Швеція). Позитивним у цьому контексті визначаємо Закон Хорватії, що передбачає множинну дискримінацію як «важку» форму дискримінації, яку необхідно враховувати, коли визначається розмір компенсації або оцінюється суворість інших санкцій. Закон про боротьбу з дискримінацією Хорватії від 9.07.2008 у Статті 6(2) передбачає: «Суд повинен при визначенні розміру врахувати обставини, зазначені у частині першій цієї статті відшкодування моральної шкоди та при вирішенні питання про стягнення штрафу за проступки, визначені цим Законом» [493].

Існує дуже обмежена судова практика щодо випадків компенсації множинної дискримінації. Звернемося до показового прикладу, де підкреслюється зв'язок між віком і статтю в Бельгії. Справа стосувалася 44-річного чоловіка, який подав заяву на заміщення адміністративної посади в компанії, отримав обґрунтовану відмову на тій підставі, що компанія по суті працювала з жінками у віці від 20 до 30 років і що він не міг підходити до цієї обмеженої групи. Трудовий трибунал Льежа встановив, що факти підтверджують ситуацію «подвійної дискримінації» за статтю та віком. Таким чином, Трибунал постановив порушення Загального федерального закону про

боротьбу з дискримінацією через вікову дискримінацію, але також порушення Федерального закону про гендерну рівність через дискримінацію за статтю. Трибунал таким чином присудив заявнику компенсацію, яка становила подвійний розмір одноразової суми, передбаченої в кожному з порушених положень [410].

Звернемо увагу, що в судовому порядку має бути чітке обґрунтування наявності множинної дискримінації з вказівкою на її ознаки та мотивацією розрізненого ставлення. Прикладом неналежного обґрунтування покликання на множинну дискримінацію може слугувати Справа № 210/6699/19. До Держинського районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області звернулася заявниця, котра в позові зазначала, що «потрапила під дію практично всіх форм дискримінації, оскільки, на її думку, дискримінація полягає в тому, що відповідач, використовуючи існуючу лише в нашому місті систему інформування правовідносин мешканців Кривого Рогу з надавачами комунальних послуг «НОВАКОМ», подає неправдиву інформацію про «заборгованість» позивача перед фіктивною організацією та передає завідомо неправдиві дані до управління праці та соціального захисту населення» [95]. Не дивно, що за такої мотивації судом у позові було відмовлено.

Потреба в застосуванні принципів множинної дискримінації є доволі затребуваною через свою поширеність, так, у Звіті Уповноваженого з питань захисту від дискримінації з Албанії вказувалося: Протягом 2020 року було подано 57 скарг, в яких скарги стверджували про більше ніж одну причину дискримінації загалом із 226 справ. Отож це практично кожна 4 скарга [641]. Водночас у деяких державах показник не є настільки вагомим, так, Звіт Агентства з боротьби з дискримінацією як антидискримінаційного органу Німецького уряду за 2019 рік констатував зниження у звітному періоді множинної дискримінації, близько десяти відсотків заявників зверталися по кількох захищених функціях [574, с.44].

Серед них ми проаналізуємо ті, що мають безпосередній зв'язок між віком та іншими ознаками.

А) Множинна дискримінація біженців та мігрантів за віком

Теорії соціальної стратифікації припускають, що представники соціальних груп із низьким статусом частіше стають об'єктом дискримінації, ніж люди з соціальних груп із високим статусом [562]. До одних із них відносяться мігранти та біженці.

Резолюція Європейського Парламенту щодо біженців: соціальне включення та інтеграція на ринок праці (2016) [542] вплинули на те, що становище жіночих таборів біженців у державах Європи викликає особливе занепокоєння, особливо їхні умови життя та гігієна. Вказувалося, що потреби жінок в сфері охорони здоров'я відрізнялися від потреб чоловіків, оскільки перші частіше стикалися з багатьма ризиками, у тому числі з урахуванням статі у контексті насильства, проблем репродуктивного здоров'я та перешкод для отримання доступу до медичної допомоги. Документ закликає членів заохочувати програми комплексної рівності для освіти та навчання та надання інформації для біженців та мігрантів, які бажають вийти на ринок праці. Там зазначається, що проблему множинної дискримінації (переважно дискримінація за громадянством, статтю і віком) слід розглядати в межах політики міграції та інтеграції.

Особливою групою дітей є також діти-мігранти чи переміщені особи. Вражають статистичні дані щодо глобальності проблематики. У 2019 році близько 33 мільйонів дітей проживали за межами своєї країни народження, включаючи багатьох, які були примусово переміщені через кордони. На кінець 2018 року загалом більше ніж 31 мільйон дітей проживали у примусовому переміщенні у своїй країні чи за кордоном через загрозу насильства та конфлікту. Це включає близько 13 мільйонів дітей-біженців, близько 1 мільйона дітей, які шукають притулку, та 17 мільйонів дітей, переміщених у межах своєї країни. За підрахунками, 3,7 мільйона дітей живуть у таборах біженців або колективних центрах [843]. Проблема в тому, що у багатьох випадках це вже маргіналізовані діти, які пропустили критичний віковий бар'єр для навчання і піддаються подальшому негативному ставленню.

Дискримінація відбувається також у сфері охорони здоров'я. Понад 117 мільйонів дітей у 37 країнах Африки ризикують померти через відсутність належної правової політики у сфері імунізації проти кору [809].

COVID-19 активізував це питання і посилив негативні наслідки. За результатами дослідження ЮНІСЕФ, у Сомалі, Ефіопії та Судані майже 4 з 10 дітей не мають доступу до води та гігієни [848]. Крім того, багато мігрантів та переміщених дітей стикаються з проблемами у доступі до охорони здоров'я. Половина респондентів у віці 14-24 років в опитуванні ЮНІСЕФ, які визнали себе мігрантами та біженцями, вказали, що не відвідували лікаря коли потрібно [847].

Однак цим критична ситуація не вичерпується. Знову ж таки пандемія впливає на зв'язки між державами. Гуманітарні організації, що працюють у критичних регіонах, припинили своє функціонування. Вказане стосується особливо сфери охорони здоров'я.

Дискримінація дітей-мігрантів відбувається за множинною підставою як за віком, так і країною походження. Найбільша проблема - порушення прав дітей-мігрантів відбувається при утриманні під вартою, суттєво впливаючи на них, у тому числі на їх довгострокове психічне здоров'я. Імміграційне затримання дітей залишається одним із основних викликів основним правам в ЄС. У сучасному праві право на свободу та безпеку є основним правом, яке закріплено у статті 6 Хартії ЄС про основні права (Хартія), статті 5 Європейської конвенції - Конвенції з прав людини та у кількох договорах ООН. Будь-яке обмеження цього права повинно мати на національному рівні виняткові характеристики.

Законодавство ЄС та доктрина прав людини забороняють автоматичне затримання. Перед цим завжди потрібні індивідуальний огляд, призначення строку утримання. Коли це стосується дітей, перш за все слід звернути увагу на врахування того, що імміграційне затримання не відповідає інтересам дитини. Як вказує Агентство Європейського Союзу з основних прав, «Більшість Держав-членів ЄС, які допускають можливість утримання дітей-мігрантів, створили

спеціалізовані установи з тимчасового тримання. Умови в цих закладах не відповідають часто інтересам дитини. Багато приміщень подібні до в'язниць: офіцери носять форму; є колючий дріт; наручники використовуються для транспортування. У дуже незначній кількості (кількох спеціалізованих установах) працює персонал, що пройшов спеціальне навчання з питань захисту дітей» [540, с.7].

Вік є невід'ємною складовою особистості людини. Це має важливе значення для забезпечення доступу та належного захисту прав дитини. Право на особистість передбачає обов'язок допомогти людині у встановленні її особистості, що може передбачати підтвердження віку особи. За відсутності надійного документального свідчення немає переконливих медичних даних щодо визначення точного віку дитини. Методи оцінки віку мають запас похибки - 1-2 роки. Вказане впливає на дискримінаційний чинник, оскільки визначення віку може стати тією обставиною, що затримує розумне перебування людини в місцях тимчасового тримання мігрантів.

Правова політика в цьому випадку наступна – доки не отримано достовірну оцінку віку, до особи слід ставитися як до дитини. Наступний принцип полягає в тому, що процедури оцінки віку слід використовувати лише тоді, коли є серйозні сумніви щодо віку дитини. Зазвичай органи влади повинні зареєструвати вік відповідно до заяви самої особи.

На практиці можуть виникнути три невизначені ситуації оцінки віку дитини. По-перше, дитина може не знати свій вік і може не бути жодних документальних чи інших доказів. По-друге, особа старше 18 років може претендувати на статус дитини. По-третє, дитина може збільшити свій вік до повноліття, щоб уникнути національної системи захисту дітей (наприклад, нігерійські дівчата у 2015 році, яким загрожує депортація як захід протидії торгівлі людьми, зробили це, досягнувши кордонів Італії) [567].

Б) Множинна дискримінація за віком і станом здоров'я.

Поєднання цих форм зумовлено наявністю спільного для них стереотипного мислення – «літня людина - це особа з вадами у сфері здоров'я».

Стереотипи щодо віку та інвалідності можуть підсилювати один одного і не дати людям розпізнати різноманітність цих двох форм стереотипів. Доволі часто припускають: інвалідність є нормою в старшому віці, це може бути зумовлено тим, що більшість людей із інвалідністю старші. Однак це все-таки не означає: більшість літніх людей живуть із певною формою інвалідності.

У психологічних дослідженнях знаходимо ще один приклад, коли порушення усталеної стереотипізації зумовлює підвищення рівня дискримінації чи упередженого ставлення. У молодих людей фізичні порушення можуть бути особливо підривними, оскільки це кидає виклик очікуванням людей щодо стереотипу активності, незалежності та працездатності молоді. До представників останньої групи з інвалідністю можна ставитися із зневагою або неповагою, бо вони порушують культурну норму працездатності, тоді як до старших за віком в аналогічній ситуації ставляться з підтримкою та емпатією. Наприклад, дослідження в Сполучених Штатах виявили, що зв'язок між інвалідністю та уявною дискримінацією більш виражений відносно людей працездатного віку порівняно з особами віком 65 і старше [690, с.239].

Ще один аналіз засвідчив: до людей із інвалідністю також ставляться, ніби вони або значно старші або молодші, ніж люди того ж віку без інвалідності. Часто вони розглядаються або як літня людина в стереотипному стані занепаду, або як дитина з обмеженою компетенцією та автономією [722].

Резолюція Європейського Парламенту про імплементацію Конвенції ООН про права осіб із інвалідністю з особливою увагою до Заключних зауважень Комітету ООН з прав людини (2016) [543] вказує: в ЄС більше жінок-інвалідів, ніж чоловіків; жінки з інвалідністю частіше стикаються з багаторазовою дискримінацією. Вони зіткнулися зі значними перешкодами у здійсненні своїх основних прав і свобод, таких як право на освіту та працевлаштування; це також може призвести до соціальної ізоляції та психологічних травм. Інвалідів може представляти різноманітна група, проте жінки, діти, люди похилого віку та особи зі складними потребами стикаються з додатковими проблемами та множинною дискримінацією різних форм. Документ заохочує до дій та боротьби з усіма

видами дискримінації та багаторазовою дискримінацією, а також із міжсекційною дискримінацією через інвалідність. Особливо це стосується літніх жінок із інвалідністю та дітей, літніх людей, людей із складними потребами підтримки, у тому числі з інтелектуальними та психосоціальними проблемами.

Всесвітня доповідь про старіння і здоров'я ВООЗ 2015 року вказує, що «до 60-річного віку інвалідність та смерть часто є результатом пов'язаних із віком втрат слуху, зору та руху, а також неінфекційних захворювань, включаючи хворобу серця, інсульт, хронічні респіраторні порушення, рак та деменцію» [875, с.13].

У звіті про права людини Чехії подавався приклад дискримінації дитини за віком та станом здоров'я. Біліті є дитиною з особливими потребами. Експертна рада фахівців рекомендувала їй піти в звичайну школу за підтримки асистента вчителя, проте місцева влада не мала достатніх коштів для оплати такого фахівця, тому батьки погашали ці витрати самостійно. Суд погодився з останніми в тому, що держава таким чином відповідальна за дискримінацію дитини [628].

Звернемося до практики США. Відносно множинної дискримінації там немає єдиної позиції. Репрезентативним тут є два рішення. Перше стосується класичного підходу. У справі *Gross v. FBL Financial Services, Inc.* при подвійній дискримінації за віком та інвалідністю вимагають довести причинно-наслідковий зв'язок тільки одного мотиву звільнення. На противагу цьому в справі *Fratturo v Gartner, Inc.* Окружний суд США по округу штату Коннектикут у 2013 році визнав вік-плюс мотивованою вимогою, незважаючи на попередній прецедент справи Гросса, мотивуючи дискримінацію на основі двох захищених класів: «виходячи з її віку плюс її інвалідності» [577].

Знову ж таки звернемося до сучасної проблеми пандемії. Звіт уповноваженого із захисту рівності Сербії акцентував на питанні, що є характерним для багатьох держав, – у зв'язку з поширенням епідемії виникає необхідність постійного надання послуг із підтримки дітей з огляду на дискримінацію дітей у сфері освіти, вказуючи на проблеми дітей з обмеженими

можливостями та інтелектуальною недостатністю, запобігання та захист дітей від будь-яких видів насильства [339, с.113]. Також Звіт Албанії вказує: з 12 скарг щодо дітей 9 скарг стосувалися в основному проблем, що пов'язані з призначенням опорних педагогів для дітей із обмеженими можливостями в дошкільній та шкільній освіті під час пандемії [641, с.37].

Національна судова практика також містить казус, що стосується поєднання дискримінації за віком та інвалідності. Заявник звернувся з позовом до Криворізького технічного коледжу про визнання факту дискримінації в галузі праці шляхом порушення конституційних прав на працю. Він є дитиною війни, ветераном праці, людиною похилого віку. Заявник вважав, що відповідач вчиняє відносно нього дискримінаційні дії шляхом постійного зменшення педагогічного навантаження, що впливає на розмір його заробітної плати. В позові Держинський районний суд м. Кривого Рогу Дніпропетровської області відмовив, оскільки зменшення навантаження зумовлено об'єктивними обставинами, а саме: зменшенням кількості студентів коледжу [96].

В) Гендерна множинна дискримінація.

Ціль 5 Порядку денного для сталого розвитку до 2030 року декларує досягнення гендерної рівності і надання всім жінкам і дівчатам рівної можливості. Незважаючи на значний політичний прогрес, досягнутий за останні десятиліття, жодна країна наразі не досягла гендерної рівності. Розриви між жінками і чоловіками звузилися, але прогрес відбувається повільними темпами. Гендерна рівність означає забезпечення рівних прав, обов'язків і можливостей жінок і чоловіків і дівчат і хлопчиків. Демографічні зміни, зростання частки літніх жінок і чоловіків та пов'язане з цим скорочення робочої сили приносять можливості, а також ризики гендерної рівності. Справедливого і базованого на правах людини підходу до населення старіння неможливо досягти без чутливості та реагування на проблему відносин (статі), що формують життєвий шлях і різні переживання старіння жінок і чоловіків. Гендерна нерівність, яка впливає на життя жінок і чоловіків у старшому віці, часто є наслідком недоліків, накопичених протягом усього життя.

На основі Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи дій щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок мета гендерної рівності та принцип гендеру інтеграції в старіюче суспільство були сильно інтегровані в Мадридський міжнародний план дій із питань старіння та Європейську регіональну стратегію його здійснення. Зобов'язання 8 Стратегії полягає у врахуванні гендерної проблематики в підході у старіючому суспільстві. Цілі досягнення повної рівності між жінками та чоловіками у їхньому внеску в економіку, доступ до соціального захисту та системи соціального забезпечення та відповідальності в їхніх сім'ях відображені у Порядку денному зі сталого розвитку до 2030 року та у конкретних Цілях сталого розвитку 1, 3, 5, 8 та 10.

Резолюція Європейського Парламенту щодо бідності: гендерна перспектива (2016) [541] підкреслила, що особи, живучи під загрозою бідності, переважно жінки, були ще більш вразливими на ринку праці та у сфері соціального забезпечення, особливо групи, які стикаються із багаторазовою дискримінацією. Дослідження, проведені Агентством ЄС з фундаментальних прав, визначили найбільш вразливі групи багаторазової дискримінації, а саме: жінки з інвалідністю, літні жінки, молоді чоловіки етнічних меншин, гомосексуалісти з інвалідністю та трансгендери, літні люди серед гомосексуалістів та трансгендерів, молодих гомосексуалістів та трансгендерів та людей похилого віку з інвалідності [430]. Як ми бачимо, вік (літній, молодий) фігурує п'ять разів у семірці найбільш поширених підстав багаторазової дискримінації.

Основа дискримінації пов'язана знову ж таки з гендерними та віковими стереотипами окремого культурного регіону. Наприклад, у європейському регіоні чоловіків із сивим волоссям і зморшками розглядають як мудрих і досвідчених, тоді як сиве волосся і зморшки роблять жінку непривабливою і такою, що потребує додаткового косметичного догляду та використання засобів індустрії краси. У частині Африки на південь від Сахари звинувачення у чаклунстві поширені відносно старших жінок, яких переслідують і звинувачують

у спричиненні нещастя, хвороби чи смерті [523]. Однак ці стереотипи провокують дискримінаційні дії. Сотні літніх жінок звинувачуються щороку в чаклунстві (відома назва *les mangeuses d'âmes*, або пожирачі душ), вони вбиваються або зазнають вигнання. На півночі Гани більше ніж 1000 літніх жінок, які нібито були відьмами, вигнані з домівок і живуть у імпримовізованих таборах [604]. Інший приклад: традиційні звичаї Африки для літніх вдів включають процедуру соціального остракізму, заборони на повторний шлюб і так звані ритуали очищення (обов'язковий статевий акт із зятем чи іншим чоловіком, щоб вигнати злих духів) [826].

З погляду доктрини права однією з перших категорій, яка застосовується для ускладнення розуміння вікової дискримінації, була стать. Термін «гендерний ейджизм» був введений у науковий обіг Іціном та Філіпсоном у 1993 році. Інший науковець Юркінен (Jurkinen) стверджує: гендерний ейджизм слід розуміти як дискримінаційні дії умисного чи ненавмисного характеру, які базовані на перетині статі та віку [629]. Нині гендерна вікова дискримінація розуміється як така, що складається з диференціюючих практик, які ставлять обмежені вікові та статеві групи у маргіналізоване становище. Іншими словами, конкретне вікове та статеве кодування призводить до підпорядкування та нерівномірного поділу ресурсів для розмежованої групи. Приклад із літератури наступний: ідея брэнда Marks & Spencer (компанія, що займається одягом) заснування магазину для літніх жінок є прикладом такої множинної дискримінації [821].

Також одним із прикладів є фокус Баррета і Найман-Сешнса (Barrett and Naiman-Sessions) на тому, як «модельовання дівочтва» (жінки літнього віку поводяться і одягаються як дівчатка) так званім Товариством Червоних Капелюхів у формі прийняття соціальної ролі дітей, переодягання та гри є перформативним актом, який протистоїть гендерному віковізму, що підвищує значення жінок, які старіють, і стверджує їх право на дозвілля. У той же час, стверджують науковці, це можна розглядати як резонанс із домінуючою культурною метафорою старості як «другого дитинства», а отже, лише надає

можливості для спротиву гендерному ейджизму, але також сприяє його закріпленню [408].

Також дослідники описують гендерну вікову дискримінацію як подвійну небезпеку, де дві взаємодіючі системи призводять до підвищеної вразливості [408]. Вони вказують: перспектива подвійної небезпеки підкреслює домінування у державі патріархальних норм в поєднанні із захопленням молодістю, що призводить до швидшого погіршення статусу літніх жінок у порівнянні зі станом чоловіків. Учена Н. Гапон конкретизує поняття ейджизму в гендерному аспекті, вказуючи на тенденцію обмеження доступу до ресурсів і відчуженості у прийнятті рішень, характерну для певних вікових груп жіночого населення [42].

Будь-яке визначення гендерного ейджизму як явища, спрямованого виключно проти жінки старшого віку, будується на обмежених категоріях, що полягають у припущеннях щодо підпорядкованого становища. Для прикладу, відповідно до перепису населення в Індії рівень грамотності становить 74,04%, тоді як для жінок - 65,46%, а для чоловіків - 80,0% [759]. Окрім того, саме жінки мають менший дохід у літньому віці, тому що виконували сімейні побутові обов'язки і не були офіційно працевлаштовані. У всьому світі жінки виконують 76% загальної кількості неоплачуваних годин догляду за членами сім'ї та родини. Неоплачувана робота по догляду є основною перешкодою для участі жінок на ринку праці. У 2018 році 606 мільйонів жінок працездатного віку оголосили себе недоступними для роботи чи не шукають роботу через неоплачувану роботу по догляду, тоді як лише 41 мільйон чоловіків не активні з тієї ж причини. За оцінками, 57 мільйонів неоплачуваних працівників забезпечують основну частину роботи по догляду у всьому світі, переважна більшість із яких жінки [699, с.2-3].

Португальські науковці [427] доводять, що існує три домінуючих концептуальних основи для розуміння недбалості, жорстокого поводження та насильства щодо літніх жінок. Це насильство з боку інтимного партнера, активне старіння та вразливі літні люди. Насильство з боку інтимного партнера відноситься до фізичного, сексуального та психологічного насильства (або

погрози такого насильства) і насильства щодо жінок і дівчат, яке вчиняють інтимні партнери (включаючи партнерів на побаченні), а також незнайомці та знайомі у разі сексуального насильства. Використовуючи цю теоретичну базу для вивчення жорстокого поводження з дівчатами та жінками протягом усього життя, дослідники виявили: літні жінки зазнають значно менше насильства, ніж молоді жінки, припускаючи, що в цьому контексті жорстоке поводження з літніми жінками не є значною проблемою порівняно з молодими жінками і дівчатами.

Інша картина жорстокого поводження та насильства над жінками похилого віку вимальовується, якщо розглядати її в межах активного старіння. У цьому контексті категорії зловмисників розширюються, охоплюючи не лише дружину/партнерів, а також дорослих дітей та онуків, інших родичів, сусідів та друзів та осіб, які доглядають за ними. Як і з точки зору насильства з боку інтимного партнера, передбачається, що жертви живуть у суспільстві, але не обов'язково мають інтимні партнерські стосунки. Форми жорстокого поводження також розширені в рамках, включаючи, крім фізичного, сексуального та психологічного насильства, також фінансову або матеріальну експлуатацію та недбалість. Заходи психологічного насильства можуть бути розширені за межі погроз фізичного або сексуального насильства, щоб включати словесну образу, а також невербальне насильство у формі поведінки соціального контролю, як-от ізоляція та ігнорування (або навіть ставлення до старшої жінки як до дитини). Там, де існують дані, було виявлено: поширеність жорстокого поводження з жінками похилого віку в дослідженнях із використанням рамки активного старіння досягає 38 відсотків.

Ще один погляд на жорстоке поводження та насильство щодо літніх жінок, уразливість літніх дорослих передбачає слабкість та когнітивні порушення, що призводять до високого рівня залежності від догляду, що вимагає захисту, щоб уникнути віктимізації. Структура вразливих літніх дорослих передбачає, що їх вразливість базована на нездатності доглядати за собою або навіть контролювати догляд. Категорії осіб, що дискримінують слід сприймати розширенню, щоб

охопити не тільки членів сім'ї та сусідів, а й офіційних опікунів та інших мешканців закладів догляду. Нехтування як форма жорстокого поводження висвітлюється в цьому контексті, хоча сексуальне насильство з боку офіційних опікунів або інших мешканців закладу догляду також викликає занепокоєння. Ця структура вразливих літніх дорослих передбачає, що жертва може не мати змоги повідомити про зловживання через когнітивні чи інші порушення, тому використовуються повідомлення третіх сторін, що створює певні труднощі з доступом до даних.

Збільшення вартості демографічного старіння для економіки держав в основному викликане зростанням витрат на пенсії та охорону здоров'я, що викликає важливі питання про справедливість між поколіннями. Спостерігається зменшення населення працездатного віку, а отже пенсійні системи змушені будуть фінансувати більшу частину пенсійних витрат все більшої кількості пенсіонерів. Європейська комісія повідомила у своєму щорічному огляді за 2017 р. про працевлаштування та соціальний розвиток: «Ймовірно, що ті, хто зараз молодий, бачить, що на їхній добробут впливають далекосяжні зміни в системах соціального захисту коли вони досягають старості. Зокрема, вони можуть розраховувати на вищий пенсійний вік, на менш адекватну пенсію та вищі ставки внесків для підтримки збільшеної кількості пенсіонерів» [537].

Для протидії очікуваному падінню пенсій, що фінансуються державою, необхідно збільшити увагу до професійних пенсій та приватних заощаджень для забезпечення належного доходу в старому віці. Проте в деяких випадках перехід від державного рівня до накопичувальної та професійної системи країни ставить жінок у невигідне становище та збільшує ризик бідності у літньому віці. Жінки мають менший доступ до професійних пенсій і менше здатні заощаджувати на пенсію, ніж чоловіки, враховуючи менший стаж роботи, нижчу заробітну плату, коротший робочий час (більше жінки, ніж чоловіки, працюють неповний робочий день, щоб узгодити роботу та сімейні обов'язки), тому мають меншу можливість отримати рівну з чоловіками пенсію.

Соціальним підґрунтям дискримінаційних чинників є також нерівність у тривалості життя. Жінки мають більшу тривалість життя, ніж чоловіки, переважають серед когорт старшого віку. Гендерний розрив менший (3-6 років) у країнах із високою загальною очікуваною тривалістю життя при народженні (західні країни та Північна Європа, наприклад Швейцарія, з очікуваною тривалістю життя жінок 86,2 роки і 83,3 роки для чоловіків) і більший у країнах Балтії, Білорусі, Грузії та Україні (близько 8 років). Зараз Україна (77,3 роки для жінок і 69 років для чоловіків) та Туркменістан (72,2 роки для жінок і 66,6 роки для чоловіків) - країни з найнижчою тривалістю життя як для жінок, так і для чоловіків [838]. Водночас передбачається: гендерний розрив у очікуваній тривалості життя повільно зменшується, що відбуватиметься протягом наступних десятиліть і призведе до більшого гендерного балансу серед населення старше 65 років.

У звіті Уповноваженого із захисту рівності Сербії за 2020 рік вказується, що жінки похилого віку перебувають у невідповідному становищі в порівнянні з чоловіками старшого віку, а також у порівнянні з жінками та чоловіками інших вікових груп. Проблеми, з якими вони стикаються, численні: соціально-економічна ситуація та бідність, відсутність доходів для задоволення основних життєвих потреб, збільшення витрат на лікування, неналежний доступ до громадського транспорту, нерівний доступ до медичної допомоги та соціальних послуг та послуг охорони здоров'я, соціальне відчуження та ізоляція, недостатня політична участь тощо [339].

Українське законодавство активно просуває політику гендерної рівності. Цьому сприяло спеціалізоване законодавство, зокрема прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Тому зараз і активується боротьба з дискримінацією жінок окремих вікових груп. Однак зазначимо, що цей процес має не цілеспрямовану, а більш побічну форму, оскільки законодавець не мав на меті захищати саме від множинної дискримінації.

Також Міністерство соціальної політики затвердило 7 лютого 2020 року Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Відповідно до Інструкцій передбачено застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Упровадження гендерного аналізу в процесі формування державної соціальної політики пов'язане, зокрема, з потребою зміни акцентів із поняття гендерної рівності як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин до надання однакових можливостей і врахування гендерних потреб, особливо в соціальному захисті. Кожному рішенню в сфері соціальної політики має передувати гендерний аналіз і, як результат, виключення множинної дискримінації [265].

Гендерна вікова дискримінація характерна для всіх вікових груп. У дослідженні К. Дункан і В. Лоретто (Duncan C., & Loretto W.) [522] довели, що «повідомлені приклади вікової категорії були найвищими серед молодших та старших вікових категорій, але певною мірою постраждали всі вікові групи. У будь-якому віці жінки частіше, ніж чоловіки, стикалися з негативним ставленням до зовнішності чи сексуальності».

Знову ж таки проблема гендерної дискримінації не може зводитися лише до жінок. Подальша теоретична проблематизація питання вказує, що така мультидисциплінарна дискримінація впливає як на чоловіків, так і на жінок.

Дійсно, найбільш поширеними випадками поєднання вікової дискримінації є саме ці три визначені вище підстави. Такого ж висновку дійшли і уповноважені інстанції гарантування прав людини Чехії. У звіті вказано, що протягом 2018 року Суд отримав 20 скарг, що стосуються множинної дискримінації, де найчастіше підстави передбачали поєднання: вік та інвалідність (4 випадки), вік та стать (3 випадки), а також вік та громадянство (3 випадки) [628].

Вказане підкреслює, що множинна дискримінація є вагомою проблемою. Правова політика більшості держав не розмежовує особливості множинної дискримінації, визнаючи особу дискримінованою за одною ключовою ознакою.

Проте слід констатувати: вік доволі часто є додатковою ознакою, що формує множинність ситуації щодо дискримінації.

Звіт про стан основних прав, наданий Агентством Європейського Союзу з основних прав (2017), зазначає, що є занадто багато людей, для яких основні права залишаються абстрактним законодавством, концепцією, а не набором ефективних та практичних інструментів, які можуть змінити їхнє повсякденне життя. Причиною цього є те, що до цього часу явно не вирішується питання численної дискримінації у законодавстві та політиці, все ще нечітко вирішується така проблема, і її слід визнати чітко як множинну, щоб дати можливість боротися з дискримінацією.

Як Стаття 14 ЄКПЛ, так і додатковий Протокол № 12 до закону ЄКПЛ забороняють дискримінацію в цілому за кількістю підстав, що робить теоретично можливим претензію на більш ніж одну підставу, крім того, невичерпний перелік підстав дискримінації дозволяє ЄСПЛ розширювати та включати підстави, окрім тих, що прямо згадані. Про це вказує і довідник Агентства Європейського Союзу з основних прав людини [546]. Проте практика ЄСПЛ в цьому контексті є незначною. Слід зазначити: деякі справи, які були подані до ЄС з єдиної підстави, визнані такими, що мають аспекти множинної дискримінації і можуть розглядатися як випадки множинної дискримінації. *Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV* (2017) [764] та *Asma Bougnaoui v. Micropole SA* (2017) [402] були першими справами, поданими до Суду Європейського Союзу за ознаками релігії або переконання, але стосувалися дискримінації за ознакою гендеру (щодо жінок з приводу носіння ісламської хустки) та за ознакою громадянства, ознакою расового та етнічного походження. Проведений нами аналіз рішень ЄСПЛ не дав можливості констатувати, що вік визначений у певній категорії справ як одна з ознак дискримінації.

Практика національних судів така сама. Науковці відзначають про недоліки процесуальної системи США. Так, *McLaughlin* вказує, що коли жінки похилого віку зазнають множинну дискримінацію за статтю та віком («вік плюс

стать» або «стать плюс вік») їхні правові можливості обмежені, оскільки суди, як правило, не визнають дискреційну дискримінацію літніх жінок [679].

Відповідно, первинно в Україні потрібно узгодити понятійно-категоріальний апарат. Для цього необхідно в спеціалізованій нормативний акт внести зміни та доповнення. Зокрема, ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити поняттям «множинна дискримінація», яку, на нашу думку, слід визначити як «ситуацію, за якої особа та/або група осіб зазнає дискримінації в будь-якій формі, більш ніж за однією ознакою одночасно».

Статтю 7 «Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації» слід доповнити словами «Особи, що стають жертвами множинної дискримінації, повинні отримати особливий захист та гарантії отримання компенсації за порушення їхніх прав».

Також потребує оновлення Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема ст. 1 «Визначення термінів» слід доповнити поняттям множинної гендерної дискримінації. Узгодження термінів є первинним завданням, тому вказане поняття має не суперечити запропонованому вище доповненню дефініції множинної дискримінації у спеціалізованому законі.

Важливо, на наш погляд, у ст. 3 до основних напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків додати «комплексну протидію проявам одночасної дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками». Таким чином діяльність уповноважених органів у сфері протидії та запобігання проблем у сфері гендеру не буде націлена на вузьку орієнтацію проблематики, а можуть розширитися їхні повноваження, отримавши можливість більш повного, комплексного вирішення проблеми.

Стаття 21⁻² вказаного Закону стосується заходів із запобігання насильству за ознакою статі. Тут необхідні доповнення з приводу здійснюваних напрямів запобігання, зокрема вивчення ситуації та збір даних про факти насильства за ознакою статі повинні здійснюватися зі вказівкою на вік потерпілої особи.

Практика навіть розвинених у правовому розумінні держав часто не схильна узгоджувати питання щодо кількох ознак дискримінації.

У літературі як класичний випадок подається справа Бауерс-Тойс проти Центрального шкільного округу Кларенса [409]. Позивачка стверджувала, що вона була дискримінована роботодавцем за ознакою віку і статі з урахуванням її статусу найстарішим жіночим учителем у відділі науки. За кілька днів до суду шкільний округ подав клопотання, стверджуючи: позивачка не може поєднувати вік і стать, але замість цього повинна представити окремі претензії дискримінації. Шкільний округ стверджував: оскільки Розділ VII Закону про громадянські права 1964 року (Civil Rights Act of 1964) регулює гендерну дискримінацію, та Закон 1967 року про дискримінацію за віком у сфері зайнятості (Age Discrimination in Employment Act of 1967), який забороняє вікову дискримінацію, містять різні вимоги до доказування, то розгляд будь-якої заяви про дискримінацію «вік плюс стать» або «стать плюс вік» буде «неналежним». Погодившись із шкільним округом, суд ухвалив, що позивачці потрібно подавати свої вимоги щодо віку та статі окремо, як альтернативні підстави для стягнення. Суди США і у подальшому в більшості випадків аргументували: позов за Розділом VII CRA можна довести за допомогою доказів того, що дискримінаційний фактор Розділу VII, такий як стать позивача, був лише одним мотивуючим фактором для дій роботодавця. Навпаки, заява ADEA вимагає доведення того, що вік був єдиною мотивуючою причиною дій роботодавця [558].

Відсутність поєднання множинних підстав дискримінації має свою загрозу. Без посилання на стать-плюс роботодавець може дискримінувати конкретну підгрупу жінок, таких як «чорношкірі жінки, жінки з дітьми, заміжні жінки, вагітні жінки або жінки похилого віку», щоб уникнути відповідальності для дискримінації за ознакою статі, мотивуючи, що ставлення до інших жінок однакове в їх підгрупі [673, с.469].

Г) Дискримінація у сфері гендерної/сексуальної ідентичності та віку. Вказане стосується можливості дітей та молоді відстоювати власну гендерну

ідентичність. Небінарні гендерні ідентичності у даний час дискриміновані в освітніх закладах. Інтегроване навчання та інклюзивне шкільне середовище – вагома гарантія подолання множинної дискримінації.

Проблеми виникають особливо у представників сексуальних меншин літнього віку. Для того, щоб зрозуміти обсяг проблеми, звернемося до показників. Оскільки перепису ЛГБТ літніх людей, які проживають у Сполучених Штатах, немає, дослідники використовували різні методи для оцінки чисельності населення. За оцінками одного дослідження, у Сполучених Штатах налічується понад 2,4 мільйона дорослих ЛГБТ віком від 50 років, і очікується, що до 2030 року ця кількість подвоїться до понад 5 мільйонів. Інше дослідження підрахувало, що існує від 1,75 до 4 мільйонів дорослих ЛГБТ віком від 60 років [658]. Трансгендерні літні дорослі відчувають високі показники дискримінації на робочому місці та на роботі, закладах охорони здоров'я, а також зазнають значного словесного та фізичного насильства протягом життя [569]. Існують дослідження (R. J. Testa), котрі аргументовано доводять, що у порівнянні з іншим віком трансгендерів трансгендерні літні люди повідомляють про більш високий рівень інтерналізованої стигми, що пов'язано з психологічним дистресом, депресією та проблемами зі здоров'ям [803]. Вища частка трансгендерних літніх людей також повідомляє про суїцидальні думки порівняно з молодими трансгендерами, літні люди піддаються підвищеному ризику поганого фізичного здоров'я та інвалідності порівняно з нетрансгендерними дорослими [568].

Доповідь Інституту медицини про здоров'я аналізує поняття стресу меншості, передбачає, що ЛГБТ люди відчувають стресові фактори, які впливають із стигми та упереджень у соціальному середовищі до їхньої сексуальної та гендерної ідентичності. Стресори включають стресові основні життєві події (наприклад, напад), випадки мікроагресії або повсякденної дискримінації (наприклад, неякісне обслуговування в магазинах), очікування відкидання, приховування та інтерналізовану стигму. Теорія стресу меншості припускає, що ці стресові фактори негативно впливають на здоров'я ЛГБТ

[609]. Загальна стигматизація стосується всіх сфер соціальної комунікації. Дослідження показало, що ЛГБТ у категорії старші дорослі на 20% рідше, ніж їхні гетеросексуальні однолітки, отримують доступ до державних послуг, таких як допомога на житло, програми харчування, талони на харчування та центри для літніх людей [494].

Поєднання чинників віку та статевої/гендерної ідентичності є поєднанням двох вагомих ознак, що значно утруднюють можливість протидії дискримінаційним проявам.

Висновки до розділу 3

Проаналізувавши принципи правового регулювання, форми вікової дискримінації та юридичні аспекти множинної дискримінації нам вдалося прийти до наступних висновків:

1. Принципи правової політики недискримінації за віковою ознакою становлять основу правового регулювання, оскільки формують базис для нормативної діяльності держави, правореалізаційної та правозастосовної практики. Ці принципи розмежовано у дві групи: загальні, що встановлені в правовій системі, системі законодавства та державотворчій політиці правової, демократичної держави (верховенство права, законність, рівність, справедливість); спеціальні (широко розкривають сутність та призначаються саме для встановлення суспільних відносин без факторів дискримінації за віком). До останніх віднесено: принцип горизонтальності (поступальне впровадження правової політики недискримінації у всіх сферах суспільного життя); принцип індивідуалізації у сфері визначення чинників та засобів захисту від дискримінації, що передбачає зміну ідеології в напрямку відходу від узагальнень до індивідуалізованих оцінок диференційованого вікового ставлення, що може допомогти подолати вікові стереотипи; принцип обов'язку доказування відповідача, який повинен довести, що не було порушення принципу рівного ставлення.

2. На основі теоретичних положень, доктринального тлумачення, практики ЄСПЛ, спеціальних органів ООН та національних практик виокремлено та схарактеризовано форми дискримінації за віком: пряма, непряма дискримінація, дискримінаційний утиск.

Пряма вікова дискримінація - відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідним чином схожих ситуаціях, що ґрунтується на ознаці віку. Вона характеризується наявністю нормативних приписів, які при логічному тлумаченні вказують на неоднакове ставлення до особи чи групи осіб за характеристикою віку у порівнювальній ситуації; аксіологічна складова намірів і мотивів у ставленні не має суттєвого юридико-технічного значення, а ціннісним є тільки сам доказ відмінного поводження без об'єктивного і розумного обґрунтування.

3. Доведено, що дискримінація за ознакою віку – це єдиний випадок за правом ЄС, коли дозволяється об'єктивне виправдання прямої дискримінації. Мотивування винятків розрізненого ставлення повинно мати законний характер, диференційоване ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним. Описано можливі прояви прямої вікової дискримінації, коли до особи ставляться менш сприятливо через її фактичний вік, вік іншої особи, з якою пов'язана жертва дискримінації; вік, на який візуально особа виглядає; припущення щодо віку особи.

Проведений контент-аналіз практики ЄСПЛ, законодавства Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Фінляндії, Іспанії та Швеції дає нам можливість виділити три загальні форми винятків у законодавстві держав, коли відбувається посилення на вік як виправдану ознаку: вік як умова для встановлення, набуття або обчислення прав; наділення вікових груп певними пільгами та максимальні чи мінімальні межі віку для можливості реалізації певних прав.

4. Запропоновано алгоритм дій правозастосовувача щодо виявлення прямої дискримінації: ототожнення неоднакового поводження; пошук належного об'єкта порівняння; мотивація віку як ознаки розрізнення; експертиза ситуації; виключення наявності легітимної мети; оцінка пропорційності.

Задля усунення довільного трактування правомірної/легітимної мети в обмеженні за віком вважаємо за необхідне внести зміни до ст. 1 ч. 6 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де вказати на необхідність мотивування обмеження законною метою та викласти термінопоняття прямої дискримінації в наступній редакції: «Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має *законну*, правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними», де слово «законну» має мотивувати той факт, що мета має бути визначена на рівні закону.

5. Непряму дискримінацію розуміють як відмінність у ставленні, що може проявлятися у формі непропорційно шкідливих наслідків загальної політики чи заходу, які попри своє нейтральне формулювання дискримінують певну вікову групу чи особу відповідно до віку. Виокремлено обов'язкові елементи непрямой дискримінації за віком: існування нейтрального правила, критерію чи практики; конкретні несприятливі наслідки, які створює для окремої вікової групи чи особи ця нейтральна норма; наслідки нейтральної норми суттєво гірші для конкретної вікової групи/особи, аніж для інших осіб чи груп в аналогічній ситуації.

6. Виокремлено три групи держав відповідно до законодавства про непрямую дискримінацію: містять пряму вказівку в законодавстві; не містять вказівки на виокремлення непрямой дискримінації (Данія, Польща, Греція); мають часткові вказівки про можливість застосування цієї форми дискримінації в окремих сферах та випадках (Португалія, Італія, Кіпр, Ірландія). Аналіз судової практики США, Данії, України доводять малочисельність справ щодо непрямой дискримінації за віком, вказане зумовлено оціночними поняттями та важкістю доказування непрямой дискримінаційної ситуації.

7. Дискримінаційний утиск є формою дискримінації за віком, що проявляється у небажаній поведінці, пов'язаній із віком, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи та/або створення атмосфери залякування, ворожості,

приниження, образи чи агресії. На відміну від перших двох видів, для доведення факту утиску не потрібно шукати аналогію для порівняння, самого факту таких дій є достатньо для правової кваліфікації дискримінаційного діяння. Проаналізовано, що в багатьох країнах ЄС (Кіпр, Данія, Естонія, Італія, Литва, Польща, Португалія, Нідерланди) утиск не згадується в законодавстві як форма дискримінації. Констатовано на потребі внесення у національне законодавство доповнень термінопонять «професійний утиск», «психологічний утиск», «соціальна ізоляція» та вилучення з переліку форм дискримінації підбурювання та пособництва у дискримінації.

8. Відсутність акценту на множинну дискримінацію в законодавстві має негативні наслідки. Позиціонується потреба введення в понятійно-категоріальний апарат термінопоняття «множинна дискримінація за віком», котру розуміють як дискримінацію особи чи групи осіб у будь-якій її формі та на основі будь-якої комбінації двох або більше підстав, однією з яких є вік, при цьому підстави накладаються одна на одну, підсилюючи негативні наслідки дискримінації.

9. Виокремлено найпоширеніші види суміщення в множинній дискримінації: вікова дискримінація біженців та мігрантів; дискримінація за віком і станом здоров'я; гендерно-вікова дискримінація; дискримінація у сфері гендерної/сексуальної ідентичності та віку.

10. Запропоновано наступні зміни до законодавства, зокрема

до ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: ст. 1 доповнити поняттям «множинна дискримінація», яку слід визначити як «ситуацію, за якої особа та/або група осіб зазнає дискримінації в будь-якій формі, більш ніж за однією ознакою одночасно»; ст. 7 цього закону доповнити словами «Особа, що стає жертвою множинної дискримінації, повинні отримати особливий захист та гарантії отримання компенсації за порушення їхніх прав»;

до ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: ст. 1 доповнити поняттям множинної гендерної дискримінації; у ст. 3 до основних напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків додати «комплексну протидію проявам одночасної дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками»; ст 21² доповнити словами: «вивчення ситуації та збір даних про факти насильства за ознакою статі повинні здійснюватися зі вказівкою на вік потерпілої особи».

11. Наукові результати досліджень автора, які висвітлені у Розділі 3, викладені в опублікованих працях (Грень Н.М., 2020б; Грень Н.М., 2020в; Грень Н.М., 2021а; Грень Н.М., 2021б; Грень Н.М., 2021в; Грень Н.М., 2021д; Грень Н.М., 2021й; Грень Н.М., 2021м; Gren N.M., 2021; Грень Н.М., 2021с; Грень Н.М., 2022а; Грень Н.М., 2022б). 00

РОЗДІЛ 4

ПРОЯВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ У ОКРЕМИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

4.1. Дискримінація за віком, що порушує право на працю та заходи її протидії

Зовнішні загрози людського існування загострюють увагу реалізації та захисту прав, свобод людини, її свободної волі та автентичності. Пандемічні загрози трансформували всі аспекти людського буття, особливо груп суспільства, що є менш соціально захищеними. Проблема утиску та негативного ставлення до осіб старшої вікової групи має усталений характер. Пандемічна криза створила додаткові підстави для дискримінації у різних сферах: соціально-трудова (первинність старших людей при звільненні з роботи, їх неспроможність до швидких змін умов праці, зокрема дистанційної роботи); медичній (через узагальнення критерію молодшого віку для надання прерогативи медичної допомоги); соціально-комунікативній сфері (вимоги до ізоляції та зменшення соціальної активності). Все це потребує додаткового аналізу в межах нашого наукового дослідження.

Питання дискримінації в сфері праці - це первинна сфера, що постала в світі у контексті юридичного забезпечення.

Дискримінація на ринку праці отримала колосальне поширення. Першочергово це зумовлено зростанням рівня працівників старшої вікової групи. Кількість робітників віком старше 50 років зросла на 80% за останні 20 років, що у чотири рази більше, ніж загалом зростання робочої сили [433].

Дискримінація за віком на робочому місці спостерігається на всіх етапах трудових відносин, включає увесь робочий цикл: при прийомі на роботу, при виконанні трудових функцій, під час звільнення або етапі виходу на пенсію.

Дискримінацію у сфері праці слід розуміти як дію або бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за

ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи групи працівників, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на різних підставах трудових прав, учиняються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність.

Населення старіє, а зміни у віковій структурі призводять до старіння робочої сили країни. Важливим викликом для підприємств та організацій є те, як таке старіння впливає на затрати і продуктивність праці та економічну стійкість організації. Проте старіння населення спричиняє і проблеми індивідуального характеру, є чинником, що порушує доктрину гуманізму та порушує права людини.

Міжнародне опитування, яке включало майже 44 000 працівників у 35 країнах, виявило: серед тих, хто працює, дискримінація за віком досягає піку у віці 20 років і знову в 59 років [685]. Тому розглянемо прояви дискримінації серед осіб старшої та молодшої вікової груп.

Дискримінація у трудовій сфері має свої особливості у залежності від вікових груп, тому розпочнемо з найпоширенішої – *дискримінація працівників старшої вікової групи* (пенсійного та передпенсійного віку).

Певний час у світі (в 1970-х і 1980-х роках) практикувалася правова політика дострокової пенсії старших робітників, із мотивацією «звільнення» можливості працевлаштування молодших робітників. Нині визнають її помилковість та нежиттєздатність цієї політики. Старіші і молодші працівники не взаємозамінні, наприклад завдяки їх диференційованій фаховості та досвіду також нерівномірним є їх внесок на ринку праці. Емпіричні докази свідчать про те, що збільшення зайнятості літніх працівників навіть пов'язане зі збільшенням рівня зайнятості молодших груп (Kalwij et al.[631]).

Трудова сфера давно вже ставала предметом наукового аналізу та законодавчих превентивних заходів у США. Вказане розпочалося з прийняттям

The Age Discrimination in Employment Act (Закону «Про вікову дискримінацію у сфері зайнятості» - діє з 1967 року та покликаний протидіяти дискримінації щодо людей віком від 40 років [805]). Тільки через три десятиліття питанням дискримінації за віком комплексно зацікавилися в Європі. З 2000 року в Європейському Союзі діє Директива [480], котра забороняє, серед іншого, дискримінацію за віком у сфері праці та зайнятості, у тому числі за віковою ознакою. Основною запорукою нормативного встановлення є досягнення принципу рівного ставлення, що означає відсутність будь-якої форми прямої або непрямой дискримінації. Проте, незважаючи на наявність нормативного регулювання, навіть у допандемічному суспільстві проблема набувала суттєвого поширення. У 2018 році опитування Американської асоціації пенсіонерів показало, що майже кожен четвертий працівник віком від 45 років зазнавав негативних коментарів щодо свого віку, а кожен п'ятий працівник бачив або зазнав вікової дискримінації на робочому місці [735].

Роботодавці базуються на прийнятті індивідуальних рішень про найм на основі передбачуваної продуктивності групи. Інакше кажучи, статистична дискримінація передбачає, що вік кандидата використовується як фільтр для невидимих (негативних) якостей, що в середньому, як вважають, пов'язані зі [старшим](#) віком. Роботодавці вважають, що старший вік має такі несприятливі характеристики, як зниження здоров'я, зношений людський капітал або менша гнучкість. Хоча людей похилого віку позитивно оцінюють в інших ролях, таких як сусід або батько, вони перебувають в ущемленому становищі через нібито меншу продуктивність праці на робочому місці [662].

Однозначна загальна позиція щодо первинного звільнення осіб пенсійного віку не є виправданою, тому що такі люди часто мають найвищу професійну кваліфікацію, значну практику та високий рівень відповідальності. Більше того, згідно з доповіддю Американської асоціації пенсіонерів (AARP) за 2019 рік «Економіка довголіття» люди віком від 50 років щорічно вносять 8,3 трлн. доларів в економіку США, що становить близько 40 відсотків ВВП США. Згідно з тим же звітом «потенційний економічний внесок людей старше 50 років може

зростати на 3,9 трлн. дол. щорічно в економіці без вікових упереджень, що означало б внесок у розмірі 32,1 трлн. дол. до ВВП до 2050 року» [373].

В умовах кризи охорони здоров'я саме особи старшого віку практично врятували від колапсу медичну систему. Наприклад, в Ірландії прозвучав національний «заклик» до пенсійного медичного персоналу (лікарів, медсестер) повернутися на роботу. Ініціативу «Будь підтримкою для Ірландії» започаткував прем'єр-міністр Варадкар, і за три дні надійшло 24 000 заявок. Мер Нью-Йорка Білл де Блазіо у березні 2020 року закликав лікарів-пенсіонерів взяти участь у волонтерській діяльності, за один день на заклик відповіди понад тисяча лікарів пенсійного віку [606]. Загалом майже 37 тис. лікарів повернулися на робоче місце у Великобританії [489].

Питання дискримінації за віком зумовлене глобальною економічною та демографічною кризою. Тенденція працювати до похилого віку - це глобальне явище, яке пояснюється багатьма факторами (Munnell), включаючи тривалість життя, зростання пенсійного віку, поліпшення стану здоров'я та зростання фінансової потреби [688].

Соціальна сфера держави також страждає. Люди похилого віку фінансують своє споживання з чотирьох різних джерел: (1) публічні програми, такі як пенсії, охорона здоров'я та інші соціальні послуги програми, (2) трансфери від членів сім'ї або інші приватні джерела. Наприклад, у Республіці Кореї та на Тайвані, провінція Китаю, в середньому мають приблизно одну четверту (25 відсотків) споживання, що фінансується їхніми сім'ями, (3) власні активи та багатство, та (4) власні доходи від праці (натомість в Еквадорі, Індії та Сінгапурі фінансується близько третини споживання шляхом забезпечення власної роботи, що зумовлено низьким рівнем державної пенсійної системи) [880].

Вікові стереотипи провокують роботодавців та колег на дискримінаційні дії, включаючи упереджену оцінку результатів діяльності та економічної цінності старших та молодших працівників, а також нижчі рекомендації щодо їх відбору, навчання, просування по службі тощо.

Беручи приклад із практики примусового виходу на пенсію, деякі автори (Walker) стверджували, що законний пенсійний вік є однією з провідних форм вікової дискримінації, оскільки тоді масово виключають людей із робочої сфери виключно через їх вік [871].

Робоча сила людей у США старіє, вік працівників 50+ зріс у чотири рази швидше, ніж у середньому віковому еквіваленті. Кількість таких працівників збільшилася на 80% за останні 20 років, швидше більш ніж у чотири рази, ніж загалом зростання робочої сили. Тенденція є більш драматичною для працівників віком від 65 років, кількість яких зросла майже втричі за той самий період [373].

Тривала поширеність упереджень та стереотипів, а також дискримінація літніх працівників за віком може скомпрометувати урядові зусилля із продовження трудового життя, що стало головним пріоритетом у більшості Західного світу, а також частин Азії.

Про зростання рівня дискримінації у трудовій сфері констатують дослідження багатьох країн. Зокрема, науковий пошук фахівців з Норвегії, Швеції, показав, що вікова дискримінація може спричинити негативні почуття, такі як безсилля та зниження самооцінки. Це дослідження розробляє та затверджує шкалу моніторингу вікової дискримінації на робочому місці [571]. За результатами аналізу ситуації в Польщі фахівці констатують, що дискримінація за віком може виступати хронічним стресовим фактором, що призводить як до погіршення фізичного здоров'я, так і до зменшення активності в поведінці [693].

Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість із них містить вікові обмеження (як правило, це 25-40 років). Загалом у трудовій сфері дискримінація особливо поширена серед осіб пенсійного віку (60+), передпенсійного віку (50+), молодих спеціалістів, тобто серед випускників та спеціалістів без досвіду роботи, а також осіб, які старші за певний вік, що прийнятий у даній професії (наприклад, серед офіціантів найприйнятніший вік - до 28 років). Остання група осіб найпоширеніша в контексті широти прояву. За дослідженням, проведеним Тодорюк С. І., Водянка Л. Д., Близнюк В. В., аж 43 %

людей зазнавали відмови у роботі людям, старшим за певний вік [330]. Малул М. (Malul M.) доводить, що кандидати у віці 28 років мають коефіцієнт зворотних дзвінків на співбесіду на 77% вище, ніж кандидат чоловік 38 років [670].

У звіті Омбудсмена Литовської республіки за 2020 рік висвітлено наступний казус. Заявник звернувся до UAB Delicija щодо роботи водія піцерії. В телефонному режимі директор підприємства вказав, що приймаються тільки особи віком до 50 років, а заявнику було 59 років. Заявник записав їхню розмову та надав її запис до офісу омбудсмена. Висловлювалися переконання і думка, що старшій людині у віці було б важко за кермом виконувати функції, повідомив заявник, що дзвонив, аби претендувати на посаду водія, тому вік обмежений 50 роками. Беручи до уваги, що під час співбесіди чітко була зроблена заява приймати на роботу осіб не старше 50 років і цей факт інтерв'ю підтвердив телефонним аудіозаписом, було прийнято рішення про наявність дискримінації за віком [667, с.46].

Не тільки чітка вказівка віку може вважатися дискримінаційною. Реклама, яка явно орієнтована лише на «молодих» людей, порушує вимогу щодо недискримінаційних оголошень про роботу. Зокрема, реклама, яка говорить про «молоду команду», здебільшого тлумачиться так само як вказівка віку. Значення слова «молодий» слід визначити на основі контексту в конкретному окремому випадку. Слоган «Вас шукає молода, динамічна команда!» визнавався як такий, що не має ознак дискримінації (LAG Берлін-Бранденбург, рішення від 08.08.2013 - 26 Sa 1083/13) [646]. Однак слоган: «Як члену молоді та мотивованої команди ми надаємо вам можливість постійно розширювати сферу відповідальності» містить ознаки дискримінації. У справі [Шлезвіг-Гольштейн](#) (рішення від 29.10.2013 - 1 Sa 142/13) вказано таку рекламу як дискримінаційну. Судді звернули увагу на те, що використано не лише прикметник «молодий», а й «мотивований». Оскільки «мотивований» чітко стосувалося членів команди, можна припустити, що термін «молодий» також мав таке значення. Принаймні судді припускали, що пересічний читач так би інтерпретував формулювання і вважав заяву малоперспективною, якби він сам був у похилому віці. У вказаній

справі суд призначив 13 500 євро в якості компенсації постраждалому інженеру-будівельнику [647]. Також у правотлумачних актах Німеччини вказано, що «кращі можливості в продажах» та «краща інтеграція в молоду команду» не є «суттєвими та вирішальними професійними вимогами».

Проблема набула критичної межі у зв'язку з економічними загрозами пандемії та військовими діями в Україні, що поширили свої наслідки на весь світ. Як приклад, «протягом перших шести місяців пандемії працівники віком від 55 років і старше мали на 17 відсотків більше шансів втратити роботу, ніж працівники, які були на кілька років молодшими» (К. Terrell) [802]. Старший вік особливо почав виступати критерієм для обмеження права на працю людей.

Наступною причиною дискримінації у сфері праці є стрімкий розвиток технічних засобів. Завдяки швидкому розвитку в секторі інформаційних технологій програмування навички можуть застаріти досить швидко. Обґрунтуємо це висновком Макмаллін і Драйбург (McMullin & Dryburgh) про те, що програмісти вважаються «старими» вже на початку сорокарічного віку (він ґрунтується на припущенні, що працівники старше 40 років не здатні адаптуватися до змін) [680]. Саме технології прямо впливають на рівень «відносного віку», тобто середній показник віку в секторі, компанії чи професії. Наприклад, для судді відносний вік принаймні на 10-15 років більший, ніж в фахівців у сфері програмування. Так, за статистикою 2020 року, середній вік жінок, які на сьогодні обіймають посади суддів у судах України, – 45 років [31].

Не тільки втрата роботи, але й технічна мобільність стала перепоною у сфері праці, оскільки багато людей (до речі, це стосується різних вікових груп) не володіють достатніми навичками для різкої зміни умов праці. На початку квітня 2020 року приблизно 40% працівників США у віці 25-34 років почали працювати вдома внаслідок пандемії; однак лише близько 30% літніх працівників (у віці 65+) мали змогу працювати вдома [428] (Brynjolfsson et al.).

У 2019 році Євростат подає такі дані діджиталізації. У 73% мають належні технічні навички серед молоді віком від 16 до 24 років у країнах ЄС, тоді як серед людей у віці 45-54 років лише 55% мали базовий рівень цифрових навичок або

вище базового, 40% - у віковій групі 55-64 років і 24% - серед людей у віці 65-74 років [553].

Відсутність технічних навичок є ключовим бар'єром для впровадження та використання цифрових технологій. Тому План дій Європейської комісії щодо соціальних прав, опублікований у березні 2021 року, базові та вищі цифрові навички розглядає як передумову для включення та участі у ринку праці та суспільства в цифровій трансформованій Європі та ставить за мету, щоб принаймні 80 відсотків населення у віці 16-74 років мали хоча б базові цифрові навички до 2030 року [544].

Вікова дискримінація може стати перешкодою для впровадження та використання цифрових технологій. Стереотипи й упередження щодо здатності та бажання людей похилого віку використовувати цифрові технології поширені, причому часто нехтують їх різноманітністю навичок та досвіду. Зображення літніх людей як технофобів, не здатних чи не зацікавлених у досягненнях техніки, повсюдно продемонстровано у мультфільмах, ЗМІ, рекламі та повсякденній соціальній взаємодії. Протягом життя старші люди можуть сприймати негативні розповіді про «старшого користувача технологій» і засвоїти вікові стереотипи.

Додамо, що не тільки структурні характеристики, такі як розмір або сектор компанії, визначають рівень віковості на робочому місці. «М'які» фактори, такі як клімат компанії, інклюзія та політика різноманітності та фірмовий стиль, також важливі. Культура та вікова різноманітність - це концепція вікової корпоративної ідентичності. Роботодавець на рівні корпоративної політики повинен усунути зі свого внутрішнього та зовнішнього спілкування мову нерівності та уникати дискримінаційної поведінки у процесі найму та просування по службі. Він повинен прагнути проектувати і творити продукти, які не є дискримінаційними. Сприятливий для віку фірмовий стиль допоможе сформувати різноманітний за віком тип клімату на робочому місці [566].

Вікова дискримінація, серед іншого, негативно впливає на продуктивність старших працівників, якість роботи та організаційні зобов'язання, таким чином

як наслідок шкодить компаніям та організаціям, в яких такі працюють. Тому боротьба з віковою дискримінацією має бути пріоритетом політиків, роботодавців та профспілок.

Незважаючи на зусилля, спрямовані на обмеження дискримінаційної поведінки шляхом законотворчості, та політики зайнятості в Європі та інших країнах, дискримінація за віком все ще переважає в організаціях та компаніях та впливає на кар'єру літніх працівників з точки зору можливостей працевлаштування та оцінки результатів діяльності. Як наслідок у поєднанні з дефіцитом кваліфікованого молодшого персоналу компанії можуть стикнутися з труднощами, коли намагаються заповнити свої вакансії, що впливає на їх загальну ефективність і, зрештою, на зростання продуктивності та розвитку на корпоративному рівні.

Для наочності проаналізуємо судову практику. Пани Пригге, Фромм і Ламбах подали позов до Арбейтсгерхта (Трудовий суд) Франкфурта-на-Майні проти авіакомпанії Deutsche Lufthansa AG, в якій вони працювали пілотами та капітанами, щодо рішення Deutsche Lufthansa вважати їх трудові відносини припиненими, коли вони досягли максимального віку 60 років, встановленого загальним колективним договором № 5а, який застосовувався в їх справі. Заявники вважають, що це рішення являє собою дискримінацію за віком, що суперечить Директиві 2000/78.

Був прийнятий колективний договір, який передбачає, що для цілей забезпечення повітряної безпеки трудові відносини пілотів авіакомпанії припиняються у віці 60 років. Спеціальні правила щодо даної професії встановлювали наступне: 15 квітня 2003 року Об'єднані авіаційні органи Німеччини прийняли Спільні авіаційні вимоги - ліцензування льотного екіпажу, які містять детальні положення щодо обмежень, що застосовуються до власників посвідчень пілота, старших за 60. Зокрема, вони заявляють, що у віці від 60 до 64 років власник посвідчення пілота не може виступати в ролі пілота повітряного судна, що займається комерційними повітряними перевезеннями, за винятком того, що є членом багатопілотного екіпажу, коли інші пілоти ще не досягли 60-

річного віку. Більше того, власник посвідчення пілота у віці старше 65 років не може виступати пілотом повітряного судна, що займається комерційними операціями повітряного транспорту.

Федеральний Суд із питань праці Німеччини розглядав відповідність колективного договору Директиві Ради 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки для рівного ставлення до роботи та зайнятості. Він вважає безпідставним скорочення аж на 5 років трудового віку пілотів. Директива Ради 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для рівного ставлення до працевлаштування та занять, і, зокрема, статті 2 (5), статті 4 (1) та статті 6 (1) Директиви, розроблена з урахуванням статті 21 Хартії основних прав Європейського Союзу, виключає положення колективного договору, яке передбачає, що трудові відносини пілотів комерційних авіакомпаній автоматично припиняються з досягненням 60-річного віку [742]. Відповідно, вказаний казус демонструє можливості дискримінації за віком у трудовій сфері не тільки в нормативному порядку, але й в договірному на локальному рівні.

Німецькі суди звернулися до Суду справедливості Європейського Союзу Гізела Розенблад проти прибиральної компанії «Улеркінг» (Gisela Rosenbladt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH), справа C-45/09, 12 жовтня 2010 року з проханням роз'яснити обсяг положень права ЄС щодо заборони дискримінації в контексті обов'язкового виходу на пенсію. Пані Розенблад працювала в компанії і прибирала військові казарми. У травні 2008 року роботодавець направив їй листа з повідомленням: до кінця місяця трудові відносини з нею буде припинено на підставі того, що їй виповнилося 65 років – законодавчо встановлений пенсійний вік. Пані Розенблад відмовилася прийняти повідомлення й оскаржила його до суду. В 2004 році федеральний міністр праці заявив, що колективна угода в галузі прибирання, яка передбачає припинення трудового договору після досягнення особою законодавчо встановленого пенсійного віку, має загальну дію. Німецькі суди попросили ССЄС оцінити правомірність закону, який дозволяє включати до колективних угод подібні положення про обов'язковий

вихід на пенсію, з точки зору Директиви 2000/78/ ЄС. Директива забороняє різноманітні форми дискримінації в трудових відносинах, у тому числі дискримінацію за ознакою віку, а стаття 6 передбачає винятки з цього правила. ССЄС вирішив, що відповідно до статті 6 Директиви колективні угоди можуть уточнювати законодавчо визначений вік обов'язкового виходу на пенсію. В контексті політики зайнятості це означає: таке положення повинно переслідувати законну мету, яка має об'єктивне і розумне виправдання. Крім того, заходи досягнення цієї законної мети повинні бути належними та необхідними. Коли застосування національного законодавства відбувається через колективну угоду, ця угода повинна переслідувати законну мету в належний та необхідний спосіб. ССЄС також вирішив, що держави-члени ЄС можуть використовувати колективні угоди загальної дії [573].

У Чехії Громадський захисник прав відзначав у 2018 році, що існують випадки, коли дискримінація відбувається на основі колективних договорів, які іноді неприхильно ставляться до працівників старшого віку. Наприклад, були включені в колективний договір норми, які передбачали, що люди, які отримували пенсію за віком, не отримували б внесок роботодавця на пенсійне страхування. У деяких випадках колективним договором виключено одержувачів пенсії за віком із права на отримання передбаченої законом вихідної допомоги, в інших випадках договір вказував обов'язок заповнити вакансії людьми «в працездатному віці» [495, с.26].

Не тільки колективні договори, але й законодавчі норми можуть чітко дискримінувати за віком, і такий приклад був у національній практиці. Згідно з Порядком виплати пенсій, чинним до 31.12.2017, особам, що обіймають посади державної служби, визначені Законом № 889, а також працюють на посадах та на умовах, передбачених законами України від 14.10.2014 № 1697-VII «Про прокуратуру» та від 07.07.2010 № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів», пенсії не виплачувалися. Вказане мотивувалося створенням умов для стабілізації фінансового стану держави.

Розглянемо ще одне судове рішення по справі Мангольд проти Хелма (Mangold v. Helm (2005) C-144/04) [672]. 56-річний п. Мангольд працював за строковим контрактом на постійній роботі на повну ставку. Німеччина прийняла у 1996 р. Закон про сприяння зайнятості (нім. Beschäftigungsförderungsgesetz), який уможливив контракти з фіксованим терміном максимум на два роки, а інакше вони були незаконними, якщо вони не могли бути об'єктивно виправдані. Однак ця умова скасовувалася (імовірно, щоб «сприяти працевлаштуванню»), якщо службовець був старше 60 років. Надалі цей вік було змінено на 52 роки. Пан Мангольд стверджував, що відсутність захисту у віці старше 52 років є необґрунтованою дискримінацією за віком. У своєму рішенні Суд ЄС визначив порушення німецьким законодавством Рамкової директиви ЄС про рівність у сфері зайнятості, незважаючи на те, що вона мала починати діяти тільки з кінця 2006 року. Йдеться саме про те, що закон, дозволяючи роботодавцям ставитися до людей по-різному залежно від їхнього віку, порушує принцип міжнародного права, який забороняє дискримінацію за віком. Відповідно, Суд ЄС вказав, що національні суди мають скасовувати будь-яке положення національного закону, що суперечить цій директиві, навіть до закінчення терміну для його виконання.

Більш сучасні дослідження, зокрема, вказують, що економіка США упустила додатковий прибуток - 850 мільярдів доларів у 2018 році через вікову дискримінацію. Цей розрив може зрости до 3,9 трлн. доларів у 2050 році [373].

Сфери роботи, де дискримінація за віком може мати найбільшу ймовірність, включають: набір на роботу (серед іншого вагомо, щоб реклама при висвітленні вакансій не використовувала формулювання, які припускають, що заявник має певний вік, який найкраще підходив би для роботи, а також не менш вагомо використовувати принаймні два різних канали, щоб цілеспрямовано не звузити цільову вікову аудиторію, тому вагомим є уникнення використання лише одного типу вимоги до кандидата на робоче місце або ЗМІ – наприклад, реклама лише на веб-сайті, орієнтованому на молодь); навчання (не допускається робити припущення щодо потреб або амбіцій працівників на основі їх віку, стажу роботи чи стажу роботи у роботодавця, або припустимо, що навчання молодшого

персоналу є більш цінним чи фінансово вигідним, ніж старших працівників, а також дискримінаційним є відмовляти молодим працівникам у навчанні, тому що їм не вистачає досвіду або вони займають низькооплачувані посади); просування (неправомірно відбити бажання працівника з необхідними навичками, знаннями та досвідом від подачі заявки на більш складну роботу через свій вік; не звертати уваги на запрошення колеги іншої вікової групи до решти команди; допускати будь-які упередження, стереотипні думки чи припущення щодо віку при рішенні про те, хто отримує можливість розвитку або підвищення; також доволі часто відмовляють особі в просуванні на підставі вікових груп її родини, так, мотивацією може бути наявність дітей дошкільного віку, старих батьків, що потребують догляду); оплата праці та умови найму; управління продуктивністю (роботодавець повинен дати працівникові незалежно від віку достатній шанс досягти та підтримувати прийнятний стандарт, тільки в тому випадку, якщо працівнику не вдається покращитися після фахового керування, роботодавець може розглянути питання про звільнення і недостатню продуктивність); надмірність (дискримінаційною є ситуація, при якій роботодавець намагається підбирати персонал для звільнення виключно або в основному за принципом «останній прийшов, перший вийшов», вибрати персонал для скорочення за принципом неповного робочого дня, оскільки це, ймовірно, буде тягнути за собою дискримінацію, в тому числі щодо літніх працівників; тиснути на старших співробітників, щоб вони вибрали звільнення та/або вихід на пенсію, щоб допомогти скоротити чисельність працівників організації; вибирати молодших співробітників для звільнення замість старших, які працюють довше; уникати вищих виплат при звільненні та, можливо, також дострокових виплат або тому, що думають, ніби молодим співробітникам буде легше знайти іншу роботу); вихід на пенсію; звільнення; гнучка робота.

Особливістю дискримінації за віком у трудовій сфері є те, що вона частіше вважається законною. В інструкції «Вік дискримінації: ключові моменти для робочого місця» (2019) вказано, що існують винятки, коли ставлення може бути різним через вік, і це законно, в тому числі: професійні вимоги, позитивні дії,

оплата та додаткові виплати за роботу, пов'язані з часом роботи з роботодавцем; національна мінімальна заробітна плата та національний прожитковий мінімум; скорочення штату та виплата при звільненні; пенсії; праця, пов'язана із Збройними силами, та працевлаштування осіб до 18 років [385, с.20].

Законодавство Великобританії визначає, що роботодавець повинен платити в середньому мінімальну суму за відпрацьовані години. Існує 2 види: Національний прожитковий мінімум для працівників від 23 років або більше (станом на кінець 2021 року він становив £8,91); національна мінімальна заробітна плата до 23 років (від 21 до 22 років -£8,36; від 18 до 20 років -£6,56; до 18 років -£4,62; учень -£4,30). Раніше національний прожитковий мінімум застосовувався для осіб віком від 25 років. З 1 квітня 2021 року він також поширюється на осіб віком 23 та 24 роки [691]. Цей підхід, на думку правотлумачних організацій, зумовлений не дискримінаційними вимогами, а законною метою; мотивується, що уряд зважився на такий підхід, щоб полегшити молодим людям отримати роботу [385, с.4].

Часто такий виняток зумовлений професійною вимогою, яка кожного разу повинна бути об'єктивно доведена. Проте вагомо, щоб ця вимога стосувалася окремих професій, а не ототожнювала загалом. За дуже обмежених обставин роботодавець може наполягати: законні працівники чи претенденти на роботу повинні бути або не бути певного віку чи певного віку. Професійні вимоги повинні: а) мати вирішальне значення для посади, а не просто бути одним із кількох важливих факторів, б) стосуватися характеру роботи, в) бути «пропорційним засобом досягнення законної мети». Наведемо приклад професійної вимоги. Ст. 76 ЗУ «Про Національну поліцію» вказує, що: поліцейські, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції, перебувають на службі до досягнення ними 55-річного віку; особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу поліції, залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку: до підполковників поліції включно - 55 років; полковники, генерали поліції - 60 років [270]. У законодавстві є пряма заборона щодо заборони застосування праці

осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190 КзП) [137].

Репрезентативним прикладом, на нашу думку, можна вважати наступну ситуацію. У 2019 році компанія UAB Slapto pirkėjo tyrimai (Литва) у своїй анкеті запитувала відомості про вік, сімейний стан і приватне життя. Компанія пояснила: така інформація потрібна в міру її пошуку особи з різними ідентичностями, які відповідають конкретній компанії-закупниці послуги таємного покупця від компанії, для визначення особливостей споживчих потреб конкретного типу покупців: вік може мати значення, коли особа інспектує праці казино або магазини алкогольних напоїв (де є, можливо, вікові обмеження). У цьому випадку Омбудсмен Литви вказав, що тут певна особливість людини є істотною, вважається важливою професійною вимогою, визнав мету законною і вимогу пропорційною [660].

На противагу подамо казус тієї ж держави, однак вимога вказівки віку не може вважатися правомірною. Магазин шукав працівника на виконання обов'язків продавця віком до 24 років. Він обрав цей віковий критерій, оскільки таким особам належать виплати за неповний робочий день і мінімальна місячна заробітна плата (державна дотація на погашення внесків на соціальне страхування). Омбудсмен вказав на відсутність законної мети і необхідної професійної вимоги та визнав ситуацію дискримінаційною за віком [660].

Наприклад, ЄСПЛ у справі «Домініка Петерсен проти Комісії з призначення стоматологів для району Вестфалія-Ліппе» (Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08) вказує, що професія «стоматолог» не передбачає законного обмеження на підставі професійної вимоги. З лікарем-стоматологом Д. Петерсен не було продовжено трудовий контракт після досягнення ним 68-ми років, оскільки за федеративним законодавством Німеччини він перетнув межу пенсійного віку (65 р.). За рішеннями національних судів вікові обмеження та встановлення пенсійного віку були виправдані, оскільки мали на меті захист здоров'я пацієнтів від

зниження професійних навичок лікарів, пов'язаних із досягненням пенсійного віку. Однак п. 5 ст. 2 Директива Ради Європи № 2000/78/WE від 27.11.2000 «Про рівне ставлення у сфері працевлаштування та праці» суперечить нормам німецького законодавства, оскільки однакові вікові обмеження не можуть застосовуватися до професії стоматолога. Незалежно від віку стоматологи старше 68 років можуть піклуватися про пацієнтів. У результаті Суд зробив висновок: якщо мета, що переслідується положенням, – це кваліфікація лікарів та стоматологів, і таке положення містить суперечності через існування вищезазначеної норми національного законодавства, то обмеження віку, встановлене для лікарів-стоматологів, які працюють у державних медичних закладах, не є необхідним для захисту здоров'я пацієнтів у значенні статті 2 (5) Директиви [520].

Розглянемо приклад дискримінації цієї вікової групи на прикладі однієї професійної групи – медичних працівників. Обрана категорія зумовлена вагомістю виконуваних професійних функцій для суспільства та особливою вразливістю професії в умовах пандемічних загроз.

Медичні працівники, як і всі інші працівники, піддаються дискримінації із збільшенням віку. Результати нещодавнього економічного експерименту підтверджують цю тенденцію, в якому понад 6000 вигаданих резюме з випадково присвоєною інформацією про вік (35-70 років) були надіслані шведським роботодавцям з вакансіями у професіях з низькою та середньою кваліфікацією. Рівень зворотного дзвінка починає суттєво падати для робітників, яким виповнилося 40 років чи трохи більше, і стає дуже низьким для працівників, близьких до пенсійного віку. Зниження цього рівня за віком для жінок стрімкіше, ніж для чоловіків. Стереотипи роботодавців щодо здатності вчитися новим завданням, гнучкості та амбіцій представляються важливим поясненням вікової дискримінації [448]. Вказана проблема стосується всіх сфер господарювання, проте, враховуючи суттєві освітні вимоги, термін навчання, який для медичних працівників є набагато вищим (у середньому для того, щоб стати повністю

ліцензованим лікарем, потрібно від 10 до 14 років) [594], питання вікової дискримінації у сфері праці набуває особливого значення.

[За даними Американської медичної асоціації](#), 43% усіх лікарів та хірургів мають 55 років і старше. Фахівці в середньому старші за лікарів первинної ланки. Такі цифри створюють основу для збільшення випадків дискримінації за віком. Досягнення медицини дали людині довголіття, але це довголіття може бути змарноване, якщо медична спільнота негативно сприймає лікарів пізнього віку [585].

У даний час близько 5% закладів охорони здоров'я мають політику скринінгу, пов'язану з віком. Типова політика включає: необхідність тестування на пізній вік щодо компетентності чи навичок лікаря без об'єктивних, обґрунтованих методів; запити щодо інвалідності; або вимагати від працівника проходження фізичного, медичного або когнітивного обстеження без обґрунтованої віри або обґрунтування того, що лікар не може виконувати основні функції своєї роботи. Старіння асоціюється із зниженням когнітивних можливостей та інших функцій, і прихильники вікових програм скринінгу кажуть, що оцінки необхідні для захисту безпеки пацієнтів. Наприклад, Комісія з [рівних можливостей для працевлаштування](#) США оскаржує політику обов'язкового виходу на пенсію або інші форми дискримінації за віком проти лікарні в Єльському Нью-Хейвені щодо їх загальної політики «пізнього лікаря», яка вимагає ряду обов'язкових тестів, починаючи з 70 років [825].

Не існує переконливих доказів, що лікарі старшого віку працюють гірше. Дослідження показують: у віці від 40 до 75 років середні когнітивні здібності знижуються більш ніж на 20%, проте існує значна мінливість від однієї людини до іншої, це вказує на те, що, хоча деякі старші лікарі мають глибокі порушення, інші зберігають свої здібності та навички. Дослідження [виявили](#) вищі показники смертності від серцево-судинних процедур, виконуваних, наприклад, літніми хірургами, але вищі показники смертності від шлунково-кишкових операцій, проведених молодими хірургами [507].

Звернемо увагу, що особи старшої вікової групи виконують дуже вагомую функцію: вони не тільки передають знання і досвід, але й забезпечують суттєву частку працюючих кадрів. Населення країни старіє, і люди похилого віку потребують більшої медичної допомоги, зокрема в США прогнозується дефіцит щонайменше 46 000 лікарів до 2032 року. Старші фахівці можуть вирішити це питання.

Для вирішення цієї проблеми потрібна комплексна правова та соціальна політика. Зокрема, найбільш ефективним методом подолання дискримінації є, на думку експертів, адміністративно-фінансові важелі стосовно роботодавців. Фахівці констатують, що в штатах (США), де законодавство про вікову дискримінацію допускає більший штраф, менше дискримінації щодо старших людей [698].

Дискримінація за віком в активному трудовому віці. Серед працівників проблема дискримінації не є виключно серед літніх людей, вона є ваговою і в інших групах. За аналізом представників Міжнародного офісу праці стан із дискримінацією в Україні є кричущим.

Тепер звернемо увагу на проблеми *дискримінації молоді*. Спочатку визначимося з віком. Кодекс законів про працю у ст. 197 під категорією «працездатні молоді» розуміє осіб від 15 до 28 років. Така позиція колізіонує зі ст. 1 «Про основні засади молодіжної політики», яка до категорії відносить осіб віком від 14 до 35 років. Вважаємо за нагальну потребу акцентувати на узгодженні понять.

По-перше, незахищеними залишаються працівники 14-річного віку: для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення особою 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Вказане не суперечить міжнародним правовим стандартам. Так, у статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими

роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті. Крім того, стаття визначає і певні заборони щодо робіт, де умови праці визнано небезпечними і шкідливими для здоров'я; праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, яка може порушувати процес їхнього повного навчання; робіт, де тривалість робочого часу не відповідає потребам розвитку молодих працівників і особливо потребам у професійній підготовці тощо [89]. Хоча дієздатність 14-річних працівників часткова, вони можуть вступати в трудові відносини, а тому повинні відноситися до категорії працездатної молоді. Нині розвиток інформаційного середовища відкриває таким працівникам широкі можливості та перспективи, особливо затребуваною є праця онлайн, що не буде загрозою освітньому процесу.

Досвід розвинених країн вказує на схоже унормування такої трудової дієздатності. В законі про охорону праці неповнолітньої молоді (Jugendarbeitsschutzgesetz) визначено, що дітям у віці від 13 до 15 років, зобов'язаним відвідувати школу впродовж повного учбового дня, дозволяється періодично виконувати протягом не більше 2-3 годин в день розповсюдження газет, журналів, інформаційних бюлетенів, рекламних листків та проспектів; працювати в приватному та сільськогосподарському домогосподарстві, виконувати доручення членів домогосподарств, доглядати за дітьми та іншими членами домогосподарства, допомагати при виконанні учбових завдань, догляді за домашніми тваринами, закуповувати продукти та товари, за винятком алкогольних, допомагати у підготовці до продажу сільськогосподарської продукції; допомагати при проведенні спортивних занять та заходів, а також непромислових акцій, заходів релігійних об'єднань, союзів і партій, якщо ці роботи є легкого характеру і придатні для дитячого організму та ін.

По-друге, певна група молоді, а саме: особи 28-34 років - є знову ж таки дискримінована порівняно з молоддю іншої вікової групи. Виникає ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально трудових правових норм у групи старшої молоді за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншою групою осіб (молодшої молоді).

Для доведення того, що насправді відбувається дискримінація за віком, варто вказати на те, що таке розрізнення не зумовлене об'єктивно обґрунтованою метою. Для цього звернемося до мотивації трудового законодавства. Відповідно до вже згадуваної нами ст. 197 КзПП громадянам України відповідного віку після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Гарантія розрахована для того, щоб молодь після завершення навчання та в інших випадках могла мати гарантований час для професійного зростання. Вказівка на вік тут є зайвою, оскільки кожний вид професійної підготовки передбачає різний час навчання, окрім того, вступ у заклади вищої освіти може не відбутися одразу після школи, тому вказівка про вік тут є дискримінаційною. Нормотворцю доречніше було б вказати, що молодь (у широкому розумінні цієї групи - 14-35 років) має певний термін, припустімо три роки, після завершення навчання для того, щоб скористатися гарантією надання молоді першого робочого місця. Об'єктивною метою створення такої норми є не вік, а гарантія для молодих фахівців, тому встановлення віку оцінюємо як пряму дискримінацію.

Розглянемо трудове законодавство. Для неповнолітніх працівників чинний КзПП встановлює додаткові законодавчі гарантії: облік таких працівників (ст. 189); перелік робіт, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 190); щорічні медичні огляди до 21 року; заборона залучення до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192); встановлення норми виробітку (ст. 193), повна оплата при скороченій роботі (ст. 194); надання відпустки у зручний для них час (ст. 195).

Одним із основних спеціальних актів, що регулює працю неповнолітніх в Європейському Союзі, є Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС

«Про захист працюючої молоді» від 22 червня 1994 року. Вона закріплює за цією категорією працівників спеціальні правові гарантії [881].

При порівнянні можна дійти висновку, що норми національного законодавства створюють набагато ширший комплекс гарантій. У даному випадку вбачається парадоксальна ситуація. Більшість норм розділу XXIII КзПП України направлені на правовий захист неповнолітніх працівників. Міжнародна організація праці мотивує потребу захисту дітей від найгірших форм дитячої праці.

Національні норми відповідають міжнародним стандартам та не суперечать вимогам Міжнародної організації праці, націлені на збереження здоров'я підростаючої нації, захищають дітей та їх законні інтереси. Однак тим самим вони ставлять їх у незручне, не вигідне, непривабливе становище на ринку праці.

Певні норми права, на нашу думку, мають ознаки непрямой дискримінації – вони ставлять неповнолітнього в дискримінаційну ситуацію, а саме: утруднення при працевлаштуванні. Окремо розглянемо ст. 192, яка вмотивовано забороняє роботу неповнолітніх у нічний час, оскільки це могло б призвести до ризику для здоров'я, безпеки неповнолітнього і негативно б впливало на учбовий процес. Проте робота у вихідні дні могла б стати оптимальною умовою для консенсусу роботодавців, які зазвичай у цей час відчувають брак працівників, та неповнолітнього, який має достатньо часу для виконання роботи. Для того, щоб неповнолітній мав час для відпочинку, можна встановити ліміт робочого часу в ці дні. Така ж мотивація стосується і ст. 194, де вказано, що «заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи». Безумовно, роботодавці не є економічно мотивованими в умовах ринкової економіки оплачувати додатково кошти при відсутності реально виконаної роботи лише на підставі неповноліття особи.

Звернемо увагу, що ст. 194 дає підстави вести мову не тільки про дискримінацію дітей, але й про яв прямої дискримінації дорослих працівників.

Відповідно, перші мають немотивовані переваги в оплаті праці виключно через критерій віку (до 18 років). Коли інші гарантії та переваги можна пояснити турботою суспільства та держави про здоров'я та безпеку молодого організму, то переваги економічного фактора навряд чи можуть пояснюватися об'єктивними потребами.

І наостанок норма, яка в реальності заперечує фактично можливість неповнолітньої особи бути працевлаштованою. Йде мова про ст. 198 КзПП щодо обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років. Воно допускається з ініціативи власника або уповноваженого ним органу тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації і при поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такі умови є важко виконуваними для роботодавців, отож зрозуміло, що вони будуть уникати початку трудових відносин із неповнолітніми.

Звертаємо увагу нормотворців на можливий повтор такої ж норми, як відображена в чинному законі і в Трудовому кодексі. Проект 2410 від 08.11.2019 вказує, що розірвання трудового договору з працівниками, які не досягли вісімнадцятирічного віку, за ініціативою роботодавця не допускається, крім певного ряду випадків, серед яких, наприклад, ліквідація юридичної особи (п. 7 т. 299 Проекту) [277].

У цьому полягає первинна причина фактичної дискримінації. Роботодавці не зацікавлені в працівниках, котрі мають захищені додаткові гарантії, окрім того, їх рівень компетенції не досягає належного рівня. Для навчання таких працівників потрібні час та організаційно-фінансові витрати. Роботодавцям легше відмовити у прийомі на роботу молодого спеціаліста, аніж виконувати всі вказані нормативні вимоги.

Часто такі норми можуть стати і перешкодою для працевлаштування. Адже роботодавцю з економічної точки зору не вигідно укласти трудовий договір з особами, що будуть працювати неповний робочий день, із оплатою праці, як за повний. Тому необхідно передбачити додаткові пільги, такі як зменшення розміру податків, надання державних дотацій тощо для роботодавців, які забезпечують роботою молодь.

Щодо гарантування протидії дискримінації, то, окрім оновлення застарілої нормативної бази, що ґрунтується на принципах командно-адміністративної побудови економіки, також важливим є стимулювання державної політики молодіжного працевлаштування.

Позитивно оцінюємо оновлене національне законодавство в контексті декларування гарантій для молоді. Ст. 4 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» вказує серед принципів молодіжної політики в Україні рівність прав дітей та молоді, що трактується як недопущення надання привілеїв чи встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, мови, етнічного чи соціального походження, сімейного чи майнового стану, місця проживання або за іншими ознаками [272].

Стаття 13 цього ж Закону передбачає, що молодіжна робота орієнтується на потреби молоді, спрямована на набуття молодими особами необхідних компетентностей із урахуванням соціально-економічних умов.

Перехід до ринкових відносин у сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудовах відносинах. Особливо важкою така ситуація виявилася для молоді, яка в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Необхідні розроблення та реалізація загальнодержавних програм, які будуть спрямовані не на утримання органів, які нібито сприяють працевлаштуванню молоді, а на створення зацікавленості роботодавця в прийомі на роботу таких працівників. Держава й суспільство не повинні пасивно

очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Дискримінація у сфері праці дітей. Для того, щоб виокремити особливості дискримінації у трудовій сфері всіх вікових груп, звернемося до питання праці дітей, які не досягнули рівня навіть часткової трудової дієздатності, тобто праці дітей до 14 років.

Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 [148] у п. 3 Ст. 2 вказує: мінімальний вік, що визначається на підставі параграфу 1 цієї статті, не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та в будь-якому випадку не може бути нижчим, ніж 15 років. Продовжуючи, ст. 7 Конвенції робить уточнення, що національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи. Ст. 8 робить також виняток для дітей, рід діяльності яких пов'язаний із акторською діяльністю.

У національному законодавстві відсутня норма, що забезпечувала би право дітей до 14 років працювати. Проте є ряд сфер трудових відносин, де така праця є затребуваною, вона функціонує на практиці, проте нерегульована. Дискримінаційною є неможливість працевлаштування осіб віком до 14 років. Для категорії творчих, обдарованих дітей, дітей-спортсменів пряма заборона законодавства порушує право на вільний розвиток особистості. Наприклад, діти повинні мати право на працю в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях, для участі в концертах, виставах, інших заходах, спортивних заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання.

У багатьох країнах є перелік робіт, що вважаються легкими і відповідно до принципів МОП дозволеними вони є для дітей із 13 років. Наприклад, у Литві діє наступний дозволений перелік робіт для неповнолітніх: робота в саду і городі, збір лікарських трав, посадка, підв'язка і полив дерев і кущів, розклеювання

реклами, афіш на вуличних стендах, роздавання газет, роботи розносника, кур'єра і поштові роботи, маркування цінників, сортування та пакування товарів, одягання ляльок, чистка іграшок, сервіровка столів та ін [351].

Як зазначалося, ст. 22 КЗпП визначає, що додаткові вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством. Так, на сьогодні встановлено граничний вік перебування на посадах для державних службовців. З одного боку, такі норми пов'язані з особливістю трудової функції, що виконується цією категорією працівників. Проте Конвенція МОП № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р. не передбачає необхідності обмеження перебування на державній службі за ознакою віку [147]. Тому національне законодавство також повинно йти шляхом недопущення дискримінації за віковим критерієм незалежно від категорії працівників.

Найпоширенішою ситуацією дискримінації за віком у трудовій сфері, безумовно, є відмова у прийомі на роботу. Однак цим проблема не вичерпується. Сучасна економічна криза, жорстка конкуренція на ринку праці змушують людей терпіти ситуацію, яка має ознаки експлуатації.

За світовими оцінками, близько 25 мільйонів людей піддаються «сучасному рабству» в формі примусової праці або торгівлі людьми [611]. Ці чоловіки, жінки та діти часто є трудовими мігрантами, яких експлуатують у різних секторах, таких як сільське господарство, видобуток корисних копалин, рибальство, робота на фабриках, домашня робота та примусовий секс-робот [895]. Вказана проблема є більш глобальною, ніж межі нашого дослідження, проте потребує аналізу в цій науковій роботі щодо проблеми вікової трудової експлуатації.

Термінопоняття «примусова праця» визначено у Конвенції «Про примусову чи обов'язкову працю» Міжнародної організації праці від 28 червня 1930 року № 29, згідно з якою термін «примусова чи обов'язкова праця» означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг (ст. 2 Конвенції) [150].

Охарактеризувати ознаки примусової праці можна в наступному: така ситуація порушує вільну реалізацію права на працю; супроводжується примусом/натиском; суперечить індивідуальній волі особи, не передбаченої умовами трудового договору; існує погроза санкцій у випадку відмови від виконання роботи.

Ситуація на ринку праці зумовлює страх осіб пенсійного, передпенсійного віку, неповнолітніх до виконання роботи, що не передбачена трудовим договором, поза їх волею. Для правової чіткості понять визначимо, що не вся примусова праця має ознаки експлуатації.

У рішеннях ЄСПЛ мотивовано, що за межі трудового договору праця може виходити, коли це мотивовано фактором сприяння професійного зростання. Справа «Ван дер Мусселе проти Бельгії» (заява № 8919/80, рішення від 23 листопада 1983 року) [33] стосувалася виконуваної роботи стажистом адвоката стосовно надання послуг у межах безоплатної правової допомоги без отримання винагороди, не виходила за межі звичайного кола його обов'язків, визначених трудовим договором. Суд не вбачає в казусі порушення Конвенції, оскільки додаткова робота сприяла лише його професійному зростанню, а відтак не була занадто обтяжливою. Подібне рішення прийнято ЄСПЛ у справі «Граціані-Вейс проти Австрії» (заява № 31950/06, рішення від 18 жовтня 2011 року).

Експлуатація можлива не тільки на робочому місці, поширеною є дискримінація дітей у сфері праці. Дитину можуть змусити працювати для погашення боргу в ресторанах, сільському господарстві, на будівництві, виконувати домашню роботу, на виробництві або втягувати у злочинні дії (продаж наркотиків, проституція, контрабанда).

За оцінками Міжнародної організації праці, тільки в країнах, що розвиваються, експлуатується близько 256 млн дітей від 5 до 14 років, із них близько 120 млн працюють повний робочий день. Найбільше використовується дитяча праця в Азії (61 %, або 153 млн. дітей), Африці (32 %, або 80 млн. дітей) та Латинській Америці (7 %, або 17,5 млн. дітей). Щодо України, то таких дітей

нараховується понад 60 тисяч, щонайменше одна дитина гине, а 15 – травмуються під час сільськогосподарських робіт щороку [219].

У літературі знаходимо наступні приклади. Зокрема, це дії вихователки дитячого будинку-інтернату М., яка самовільно забирала ввірених їй на виховання неповнолітніх та малолітніх осіб із інтернату та використовувала їх працю у власному будинку та на прибудинковій території. Дітей використовували для обслуговування земельної ділянки та як різноробочих. Наступним прикладом є використання праці неповнолітнього з 6 години ранку до 20.00 вечора в якості вантажника скупленої у населення картоплі, за що останній отримав винагороду в сумі лише 350 грн.

Така експлуатація дітей має глобальний характер. Відомим став казус у США. У справі *United States v. Udeozor* (2008 р.) жінка та її чоловік привезли 14-річну дитину з Нігерії до Сполучених Штатів за допомогою паспорта дочки. Згодом їх засудили за примусове поневолення після найму та утримання нігерійцем дівчини як домашньої рабині, де вона стала жертвою примусових пологів і повторних фізичних, психологічних та сексуальних знущань та нападів протягом чотирьох років [854].

Найчастіше примусова праця дітей характерна для домашнього та сільського господарства. Доволі часто саме батьки змушують своїх дітей працювати, доглядаючи за молодшими дітьми чи виконуючи іншу працю. Однак не вся праця знаходиться в зоні ризику як трудова експлуатація, не вся експлуаторська поведінка є торгівлею людьми. Ситуація з торгівлею людьми виникає, коли роботодавець використовує силу, шахрайство або примус, щоб контролювати працівників і змусити їх повірити, що вони не мають іншого вибору, крім як продовжувати працювати на свого роботодавця [819].

Після аналізу проявів дискримінації серед осіб пенсійного та передпенсійного віку та й працівників у активному трудовому проміжку звернемося до питання протидії дискримінаційним ситуаціям. Протидія стереотипам, упередженням та віковій дискримінації у виробничому житті потребує широкого підходу.

Факторами подолання дискримінації на робочому місці, на нашу думку, має стати комплекс засобів, що вміщує шість складових.

Перша складова - належна державна політика у сфері праці, існування прямих нормативних заборон щодо недопущення дискримінації у сфері праці. З погляду формальної логіки в Україні належно забезпечене регулювання цієї сфери. Чинними є норми як міжнародного права, так і спеціальні правила поведінки, визначені в кодифікованому трудовому акті.

У деяких країнах заборона дискримінації у сфері праці містить пряму вказівку в Конституції. Наприклад, ст. 7 Конституції Бразилії вказує: різниця в посадах, зарплатах або процедурах найму, що обумовлені статтю, віком, кольором (не «расовим») та сімейним станом, категорично заборонена [471].

Другий комплекс заходів запобігання чи подолання проблем дискримінації за віком - інституційні, економічні та інші заходи реалізації попередньо визначених нормативно правил поведінки. Заходи реалізації права на працю створюють умови соціальної справедливості.

I. Сахарук правильно констатує, що «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)» [299, с.68].

Третя складова - належне функціонування профспілкових організацій. Тільки в цій сфері прояву дискримінації можемо відзначати таку особливість – створення структурованої, фахової, компетентної, недержавної структури, що уповноважена представляти права та інтереси працівників певної професії. Саме на таку організацію може належним чином і бути покладено функції протидії дискримінації за віковою ознакою. Демократичні структури профспілок та їхній мандат на заохочення та захист прав працівників роблять профспілки важливим

авангардом у боротьбі з дискримінацією на рівні підприємства, громади, національному, регіональному та міжнародному рівнях.

Профспілки можуть відігравати ключову роль у сприянні ліквідації вікової дискримінації та досягненні рівності. Крім того, застосовуючи колективні переговори та інструменти, спрямовані на забезпечення справедливості в оплаті праці, вони можуть також організувати власну внутрішню профспілкову політику й механізми для кращого представлення різноманітності своїх членів у своїх структурах, а також у своїй політиці та керівництві. Профспілки також можуть долучатися до політичних дебатів на національному рівні щодо того, як боротися з дискримінацією. Якнайкраще це можна зробити в межах тристоронніх структур, які сприяють соціальному діалогу. Завдяки своїй участі у розробленні політики у галузі зайнятості та соціальної політики соціальні партнери можуть допомогти знайти шляхи вирівнювання умов з тим, щоб кожний незалежно від статі, раси, обмежених можливостей та інших ознак користувався рівністю можливостей задля досягнення успіху на роботі. Будучи найбільшими в державі добровільними організаціями громадянського суспільства, багато профспілок мають серйозні політичні зобов'язання щодо боротьби з дискримінацією та упередженням у всіх їхніх формах.

Співпраця інститутів соціального партнерства й уряду базується на консенсуальній ідеї, що координація веде до кращого, призводить до досягнення зростання їх взаємодії. Профспілки, які найбільше бачать проблеми дискримінації у сферах трудових відносин, можуть бути ініціатором юридичних нормотворчих змін, давати вказівки органам публічної влади та активізувати боротьбу з віковою дискримінацією.

Позитивною буде іноземна практика. У Британії на робочих місцях налічується близько 1400 представників профспілок із питань рівності [818], і їхня роль полягає в тому, щоб заохочувати роботодавців удосконалювати політику та практику рівності, пропонувати працівникам незалежні поради з питань рівності, контролювати політику та практику компанії та підвищувати рівень профілю порядку денного рівності в їхніх профспілках і на робочих

місцях. Васон N., Ноуе К. (Бекон і Хок) [406] виявили: понад три п'ятих представників рівності повідомили, що вони мали позитивний вплив на практику подолання дискримінації у їхніх роботодавців, а також частіше повідомляли про те, що мають більший вплив на політику щодо віку, ніж на будь-який інший напрямок рівності.

Четверте - зміна ідеології та поведінки роботодавців може призвести до значного зменшення проблеми будь-якої дискримінації, у тому числі за ознакою віку.

Суттєве значення політики роботодавців підтверджується дослідженням. Результати опитування «Новий суспільний договір: роботодавці, дружні до віку», показали, що 57% працівників не розглядають вихід на пенсію як бінарну подію, а швидше перехідний період від повної зайнятості до неповного робочого дня, гнучкого режиму роботи або нової кар'єри. Тим не менше опитування виявило: 33% роботодавців не сприяють віковому розвитку працюючих незважаючи на існуючі докази що дружні до віку робочі місця є більш продуктивними й інноваційними, а також приносять користь молодим працівникам, які шукають робоче середовище, яке охоплює різні етапи життя [378]. Вказане коригується з дослідженням Transamerica Center, яке показує: лише 39% роботодавців США надають гнучкі графіки роботи та виконують домовленості [820]. І звернемо увагу, що вказане відбувається в умовах соціальної реальності держави, яка вже півстоліття має правові норми щодо недопущення дискримінації на робочому місці за віком та має усталену правозастосовну та правоохоронну практику в цій сфері.

Найбільший ризик зазнати вікової дискримінації є у працівників невеликих приватних підприємств, де є значним вплив індивідуальних стереотипів керівництва. У державних закладах рівність забезпечують органи влади, у великих приватних компаніях є власні методики об'єктивної оцінки компетенції працівників і кандидатів на робоче місце, зокрема власні бюрократичні процедури, корпоративна політика із забезпечення рівності, наявність ресурсів для навчання й оцінки працівників [18].

Прикладом вдалої корпоративної політики має слугувати наступне. По-перше, залучення старших працівників до навчання, курсів, навіть запровадження спеціальних навчальних курсів для старших робітників з метою оновлення знань. По-друге, важливим інструментом людських ресурсів у боротьбі з такою дискримінацією є віковий «сліпий» підбір персоналу, який застосовується при прийомі на роботу та підвищенні по службі. Вказане забезпечує відсутність вимоги вказівки віку при анкетуванні. Видалення віку заявника з автобіографії і, отже, наявність вікових «сліпих» заявок є одним із практичних заходів щодо забезпечення підвищення та просування по службі [751].

П'ята складова - введення системи квот працівників старшої вікової групи. Як вказують румунські експерти (Anghel M., Marinescu R., Burea D., Olteanu A.), «природний стан зростання населення є елементом, який слід інтерпретувати з точки зору створення робочих місць для економіки» [399]. Для моделі квотування оберемо французьку практику в сфері працевлаштування осіб із інвалідністю. Компанії приватного сектора та органи державної влади з чисельністю працівників 20 і більше зобов'язані включати 6 відсотків інвалідів до загальної кількості робочої сили. Щоб дотримуватися квоти, роботодавці можуть залучати працівників-інвалідів до повної зайнятості або незалежних працівників-інвалідів, які надають їм товари та послуги на суму до половини квоти.

Роботодавці, які не виконали свою квоту повністю або частково, повинні сплатити збір до Асоціації професійних працівників із обмеженими можливостями. Збір дорівнює 400-кратному розміру погодинної мінімальної заробітної плати на одного «відсутнього» працівника-інваліда для організацій із чисельністю працівників від 20 до 199 осіб, 500-кратному розміру погодинної мінімальної заробітної плати для організацій із 501-749 працівниками та 600-кратному розміру для організацій із кількістю більше 750 співробітників [477].

Систему квот можна критикувати, вказувати, що вона ґрунтується на певних ознаках людини, а не на її професіоналізмі, проте вагомість її в тому, що вона є

дієвою. До того часу, поки нормативно не узгодити необхідний середній вік працівника відповідно до квот або визначити певний відсоток (10-15% - про цифри можна дискутувати), доти питання вікової дискримінації буде актуальним.

До того ж, ряд досліджень вказують про позитиви квот і можливість їх не впливати на фаховість. Дослідники (Ferreira D. and al.) [559] порівняли фаховий рівень жінок-директорів, найнятих після квоти; даний показник навіть зріс, ці керівниці більш незалежні, досвідченіші, більш різноманітні на міжнародному рівні та не менш академічні, ніж ті, які були найняті до квоти. Гендерні розриви в більшості характеристик також зменшуються. Дані свідчать: незважаючи на уявні витрати, гендерні квоти примушують фірми змінювати свою практику найму, що дозволяє залучати більш глибокий потенціал кадрів.

Шоста складова - подолання вікових стереотипів у суспільстві. Як вказує І. Жаровська, «формування громадянського суспільства та заохочення громадської активності визнано пріоритетним завданням суспільно-політичного розвитку» [107]. Пріоритетним завданням є руйнування вікових міфів через усвідомлення сильних сторін старших працівників, зокрема таких як надійність, зрілість суджень, відсутність імпульсивності, своєчасність, сильна робоча етика та досвід.

Заразом можемо констатувати: враховуючи глибоко вкорінений характер вікової дискримінації в суспільстві, такий стан може призвести до негативних реакцій окремих вікових груп, напруги в суспільстві та економічних криз.

4.2. Вікова дискримінація при визначенні та реалізації медичних прав людини

Реалізація медичних прав є однією з ключових у побутовому житті громадян. За поширенням дискримінаційних ситуацій за віком, на жаль, вона уступає тільки дискримінації права на працю. За даними Всесвітньої організації охорони

здоров'я, щонайменше 4 мільйони людей похилого віку в Європейському регіоні ВООЗ зазнають жорстокого поводження протягом одного року [545].

Правова політика у сфері недискримінації в медицині має свої особливості. Хоча діагностика та лікування на індивідуальному рівні можуть бути найадекватнішим способом прийняття рішень, це, як правило, дорожче та забирає багато часу, ніж судження, які базуються на простих ознаках, як-от належність до вікової групи. Таким чином, у кожній конкретній ситуації необхідно знайти компроміс між витратами, корисністю та релевантністю результату.

Погіршення здоров'я є одним із найбільш помітних елементів негативних вікових стереотипів. Зустріч із літньою людиною, яка демонструє ознаки порушення здоров'я або фізичного функціонування, призведе до активізації негативних вікових стереотипів, які зображують літніх людей слабкими, безпорадними та інвалідами. Пов'язування погіршеного здоров'я зі старістю посилює негативні враження від сприйнятого, оскільки така атрибуція означає, що негативні ознаки є незворотними і будуть погіршуватися [757].

Відмінності в здібностях, цінностях та життєвих умовах не роблять життя літніх людей менш цінним, не роблять менш важливими їхні потреби, не виправдовують порушення їхніх прав чи зневагу їхньої гідності. Навпаки, літні люди можуть займати ще вище місце з точки зору того, що заслуговують на особливу увагу та підтримку, виходячи з того, що вони досягли в суспільстві протягом свого життя. Усвідомлення всіх цих складнощів, беручи до уваги вагомості розбіжності в середині групи літніх людей, а також їх особливість як групи, є важливим першим кроком у запобіганні вікової дискримінації через поважне правове ставлення до життя літніх людей і надання їм рівної важливості життя, як у будь-якій іншій віковій групі.

Особливістю дискримінації за віком у досліджуваній сфері є те, що *літні люди* більше піддаються проявам дискримінаційних ситуацій, ніж усі інші вікові категорії. Вказане зумовлено природними обставинами – погіршення стану здоров'я у старшому віці, поява хронічних захворювань з часом; все це

зумовлене вимушеною активізацією звернення до органів охорони здоров'я. Літні особи частіше виступають пацієнтами, ніж молоді.

В додатку Б.6 ми продемонстрували результати опитування щодо рівня особистого здоров'я. Дійсно з віком цей показник значно зменшується. Дуже пов'язаний з цим показником є рівень особистого щастя (додаток Б.5), він майже на тридцять пунктів знижується з віком.

16 вересня 2011 року Рада ООН із прав людини провела панельну дискусію щодо подальших шляхів реалізації права на здоров'я людей. На ній Верховний комісар ООН із прав людини акцентував, що дискримінація за віком є присутньою у таких важливих сферах, як політика соціального захисту, законодавство про працю та доступ до державних послуг. Поряд із тим, він вказував, що унікальні вимоги людей, особливо похилого віку, слід враховувати в національних системах охорони здоров'я, особливо в країнах із низьким або середнім рівнем доходу, а також слід посилити режим міжнародного захисту, щоб забезпечити повагу та захист усіх прав людини незалежно від віку [831].

Деякі форми дискримінації зумовлені економічною невивідністю забезпечення прав пацієнтів. Наприклад, дослідження іноземних фахівців на прикладі Іспанії вказують, що деякі з цих форм вікової поведінки, як видається, є суспільно прийнятими у сфері охорони здоров'я літніх людей. У Звіті Омбудсмена цієї країни 2000 року вже наголошується на відсутності реабілітаційних процедур у логопедії, фізіотерапії та трудотерапії для літнього населення [579].

З дискримінацією у сфері здоров'я як пацієнти стикаються перш за все люди літнього віку. Нещодавнє дослідження фахівців доводить: серед учасників, які повідомили про сприйняття вікової дискримінації (1406 осіб) повідомили, що до них ставляться з меншою повагою та ввічливістю (45,1 %) повідомляють, що до них ставляться як до нерозумних, та повідомили, що отримували гірші послуги чи лікування в медичних закладах (41,4) [615]. Інші дослідження доводять: кожен п'ятий дорослий віком старше 50 років зазнає дискримінації у закладах охорони здоров'я [752]. Підтверджують цю інформацію і медики; в Ізраїлі з

опитаних клінічних психологів 55% вказали на своє небажання роботи зі старшими пацієнтами [775]. Системний огляд закладів охорони здоров'я у 2020 році продемонстрував, що у 85% (127 із 149) досліджень визначено вік як критерій для отримання певних медичних процедур або послуг [457]. Вказане підштовхує до висновку про значну поширеність цієї проблеми у сфері охорони здоров'я.

Проблема є глобальною. Особи старшої вікової групи перебувають в підвищеній зоні ризику у зв'язку зі значною смертністю від COVID-19 та негативним впливом супутніх хвороб, що розвинулися за роки життя. За медичною статистикою, більше ніж 95% цих смертей сталося у віці старше 60 років. Понад 50% усіх смертей припадало на людей віком від 80 років. 8 з 10 смертей трапляються у осіб із принаймні однією супутньою захворюваністю, зокрема з серцево-судинними захворюваннями/гіпертонією та діабетом, але також із низкою інших хронічних основних захворювань (Kluge H. H. P.) [639]. Також регіональний центр ВООЗ з питань Європи у звітах вказував, що у дорослих старше 60 років спостерігаються гірші симптоми, включаючи пневмонію, зі значно вищою смертністю, ніж у молодих осіб [455].

Система охорони здоров'я всіх країн, у тому числі навіть економічно розвинутих, не може повною мірою впоратися з пандемічними хвилями активізації захворювання. При значній кількості хворих лікарі змушені обирати пріоритетних пацієнтів. Такі повідомлення надходили з Італії, Іспанії [418], Португалії та інших країн.

За критерієм старшого віку дискримінованими залишаються пацієнти, яким виповнилося понад 60 років. Як вказує Д. О'Шеа (O'Shea), викликає занепокоєння те, що ми чуємо повідомлення інших країн: коли йдеться про рішення щодо доступних методів лікування - чи то допоміжні засоби для дому, ліки або вентиляція легень, - використовувався як критерій лише вік [710].

Проте застерігаємо, що не будь-яке посилення на вік в медичній сфері є дискримінацією. Нерівне ставлення, спричинене фактичними відмінностями між літніми та молодшими людьми не вважається віковою

дискримінацією. Наприклад, літнім людям можуть знадобитися різні ліки через відмінності в їх фізичній конституції, що призводить до різних профілів ефективності та безпеки багатьох ліків [560].

Під час цієї пандемії ми повинні пам'ятати: як і кожна вікова група в суспільстві, люди похилого віку є дуже неоднорідною групою. Ми повинні бути обережними, щоб не відносити всіх літніх людей до однієї великої однорідної групи. Позначення всіх людей похилого віку як вразливих, слабких та пасивних пацієнтів, очевидно, є неправильним та недоречним.

ВМА 1989 року прийняла в Гонконгу Декларацію стосовно поганого поводження з людьми похилого віку (відредагована 1990 року). Ці люди можуть страждати від моторних і психічних порушень, розладів орієнтації. Тому їм необхідна допомога у здійсненні повсякденної діяльності, що призводить до їх залежності. Дана ситуація може призвести й до того, що людей похилого віку їхні сім'ї й суспільство сприйматимуть як клопіт, а тому й догляд за ними буде мінімальним. Необхідність протидіяти цій практиці зобов'язує розглянути проблему такого поводження з літніми людьми.

Медичні працівники повинні однаково пропонувати медичну допомогу всім пацієнтам, і пацієнти не повинні піддаватися дискримінації ні за яких обставин за ознакою статі, національності, релігії, етнічної приналежності, статевої ідентичності чи віку. Однак на практиці вік служив еталоном для встановлення політики надання медичних послуг.

В іноземних джерелах знаходимо безліч досліджень (Smith G.L., Xu Y., Shih Y.C.), які стосуються утиску людей літнього віку в контексті доступу до лікування, обмеження в наданні медичних послуг. Доведено, що жінки похилого віку з раком молочної залози, як правило, мають менше можливостей для проведення консервативних операцій на молочних залозах, ніж молоді жінки [778]. Крім того, жінки старше 70 років мають на 40% більшу ймовірність призначення радикальних операцій, ніж молоді жінки. Допомога медсестер для імунотерапії, реконструкції молочної залози та хіміотерапії є менш доступною для пацієнтів старшого віку з раком молочної залози, ніж для пацієнтів

молодшого віку [769]. Ще одне дослідження доводить, що ймовірність отримання стандартного лікування у французьких закладах охорони здоров'я пацієнтам із раком яєчників відповідно до рекомендацій була знижена на 50 % у пацієнтів літнього віку порівняно з молодшими. Поряд із цим вказане не мотивоване медичною необхідністю, оскільки загальний коефіцієнт виживання пацієнтів літнього віку, які отримували стандартне лікування, був подібний до пацієнтів молодшого віку [565, с.937]. Пацієнти у Нідерландах із ревматоїдним артритом літнього віку мали менше шансів отримувати лікування протягом однакового періоду часу порівняно з пацієнтами молодшого віку, беручи до уваги активність захворювання, його тривалість та супутні захворювання [740, с.908]. За дослідженням Платформи реєстру клінічних випробувань Всесвітньої організації охорони здоров'я вказували, що надання лікування пацієнтам із хворобою Паркінсона виключало пацієнтів, старших 79,3 роки [563]. У Швеції найдорожчий тип послуги - особиста допомога - не може надаватися людям понад 65 років, але людям, яким надано особисту допомогу до досягнення ними 65 років, можуть залишити (але не збільшувати) цю послугу, коли їм виповниться 65 [623].

Позитивна робота державних інституцій як медичної, так і антидискримінаційної сфери дає можливість комплексно дослідити проблему та запобігти можливості дискримінацій в майбутньому. У звіті Омбудсмена Литовської республіки репрезентований цікавий казус. Акти МОЗ цієї держави відображали призначення особам віком від 65 років державного відшкодування тільки при придбанні ендопротезів із цементним складником. За даними МОЗ, рішення було прийнято на підставі того, що звичайні цементні ендопротези при погіршенні стану кісток у літніх людей дають кращі результати (довший термін служби). Згодом 5 медичних установ надали надійні наукові дані, базовані на доказах, при яких вік пацієнта може бути лише одним із факторів, котрі визначають, що кріплення ендопротезів більше підходить для конкретної особи, але водночас це не єдиний критерій - велике значення має стан здоров'я людини, якість кісток. У рішенні зазначено: встановлення безумовного вікового

обмеження 65 років завдає людині порівняно з іншою молодшою віковою групою необхідність перебування у менш сприятливому становищі, а тому відбувається безпосередньо дискримінація за віковою ознакою. Омбудсмен запропонував МОЗ змінити положення законодавства та скасувати вік як критерій обмеження використання особами старше 65 років виключно одного виду протезу. Міністерство охорони здоров'я взяло до відома рішення Омбудсмена та усунуло вікові критерії для визначення компенсації [506].

Ще однією проблемою є виключення осіб літнього віку з медичних досліджень. Під час роботи над оновленням геріатричних рекомендацій «Fit fOR the Aged» (FORTA) Велінг та його колеги (Wehling) розглядали досвід Німецької асоціації наукових медиків та були обурені тим фактом, що лише 2 з 926 клінічних рекомендацій явно стосувалися геріатричних пацієнтів. Більшість не враховувала складності клінічних потреб у літніх пацієнтів, проте більшість нинішніх споживачів ліків є пацієнтами геріатричного профілю. Їм часто призначають багаторазові комбінації препаратів, незважаючи на значний розрив у наявній інформації про ефективність та безпеку декількох схем прийому препаратів у людей старшого віку та осіб престарілого віку. Цей розрив є прямим продуктом дискримінаційної практики, яка виключала людей похилого віку з клінічних випробувань [872].

Найпоширеніший вид дискримінації існує щодо відмови осіб літнього віку від медичного страхування окремих медичних послуг. Прикладом оберемо справу Чехії (спр. [110/2012 / ДІС](#)) про неприсудження страховою компанією відшкодування через вік. Скаржник (61 рік) отримав травму ока, а страхова компанія відмовила йому в компенсації, обґрунтовуючи це, зокрема, тим, що, враховуючи вік заявника, втрата здатності ока до фокусування не може бути компенсована. Омбудсмен, розглядаючи цю справу, використав алгоритм порівняння, вказавши, що молодший скаржник отримав би компенсацію за таке порушення, тому страхова компанія вчинила пряму дискримінацію за ознакою віку [887].

В умовах пандемічних загроз ситуація ускладнюється. Звіт Світового економічного форуму 2020 вказує: внаслідок карантину COVID-19 та фізичних правил дистанціювання літні люди, особливо в країнах із нижчим і середнім рівнем доходу, стикаються з втратою фінансового забезпечення та обмеженими можливостями для отримання доходу. В межах догляду за хронічними захворюваннями та здоров'ям послуги скринінгу були припинені через заходи безпечної дистанції, тому їх не отримують літні люди, які найбільше потребують їх [487].

Все частіше літні люди намагаються отримати доступ до медичної допомоги, що виходить за рамки служб, які відповідають на гострі потреби тих, кому поставлено діагноз COVID-19. Лікування хронічних захворювань, чутливих до часу лікування хвороб очей та скринінг здоров'я – це лише три критичні послуги, які призупинилися під час пандемії. Медичні працівники та люди похилого віку так само відчувають страх без потреби піддавати себе вірусу, що спричиняє скасування звичайних зустрічей. Системи охорони здоров'я справедливо орієнтовані на тестування і лікування людей із підозрою на COVID-19 вірус. Багато людей похилого віку можуть бути ізольовані у своїх домівках, відчуваючи тим більше вразливість, ізольованість і страх, що може викликати розлади психічного здоров'я. Соціальне (або фізичне) дистанціювання призвело до відсутності інформації про оновленням політики у сфері здоров'я.

У вказаному є зворотний бік. Акцент на літніх людях у сфері охорони здоров'я може призвести до дискримінації молоді. Пояснення науковців наступне. Очікується, що молодь буде здоровою, але проведені дослідження показували: є поширені проблеми, такі як велика залежність від віку для класифікації та діагностики, що може призвести до неправильного діагнозу і труднощів в лікуванні хронічних захворювань у молодих пацієнтів. Існує інституційне упередження щодо молоді як спортивних осіб без проблем зі здоров'ям, і вказане може впливати на медичний персонал, на нехтування проблемою або вважання її психічною видумкою пацієнта [375].

Питання правового статусу дітей у медичній сфері має особливе значення. До категорії пацієнтів, які потребують особливої процедури згоди, передусім належать діти. Конвенція про права дитини у ст. 1 встановлює, що «дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до конкретної особи, вона не досягає повноліття раніше» [149].

Можливість дитини брати участь у процесі лікування залежить від її віку. Проте початкова вікова межа досягнення віку дитиною при врахуванні її думки у разі медичного втручання різниться. Для прикладу, розділ 4-4 Закону Норвегії про права пацієнтів вказує: коли дитина «досягла 12 років, потрібно дозволяти їй висловлювати свою думку з усіх питань, що стосуються її ж здоров'я» [804]. Така ж норма міститься у ст. 26 Закону Ісландії про права пацієнтів [723]. Не вказано чіткої нижньої межі для врахування думки пацієнта у законодавстві Австралії, проте тут роз'яснено, що «коли особі ще не виповнилося 16 років, але працівник сфери охорони здоров'я, що спостерігає за нею, вважає, що вона може ухвалювати рішення щодо себе, їй надається право вирішувати питання власного здоров'я» [469].

У багатьох держав цей вік отримання добровільної згоди не досягає повноліття. Він може становити 13 років (Чеська Республіка, Данія, Ірландія, Латвія, Польща, Іспанія, Швеція, Великобританія; 14 років (Україна, Росія, Болгарія); 16 років (Угорщина, Нідерланди). До визначеного терміну пацієнти не можуть надавати інформаційну згоду чи відмову від втручання.

Проте існує широкий ряд держав, зокрема Кіпр, Хорватія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Італія, Латвія, Португалія, Румунія та Словенія [551], де лише батьки без запиту неповнолітніх повинні надати свою згоду на медичне втручання. Вважаємо, що такий підхід є явно дискримінаційним. Особа у віці, припустимо, 17 років є достатньо зрілою для того, щоб нести відповідальність за своє життя і здоров'я. Питання медичного втручання є особливо делікатною інформацією. Для прикладу, дівчина в такому віці може вести сексуальне життя, має біологічну спроможність стати матір'ю дитини,

проте самостійно вирішувати питання про продовження роду, народження чи переривання вагітності вона не може, оскільки не досягла повноліття, і ці питання вирішує за неї законний представник. Дітей потрібно не лише опікати, але й готувати до самостійного життя. Так, неповнолітні отримують можливість висловлювати індивідуальну думку, захищати свої переконання та вчаться брати відповідальність за себе і своє здоров'я.

Науковці відзначають наявність колізії в чинному цивільному законодавстві. Так, у ст. 284 ЦК України вказано, що «фізична особа, яка досягла чотирнадцяти років і яка звернулася за наданням їй медичної допомоги, має право на вибір лікаря та вибір методів лікування відповідно до його рекомендацій. Надання медичної допомоги фізичній особі, яка досягла чотирнадцяти років, провадиться за її згодою». Натомість уже в наступній статті визначено повноліття як критерій для права на достовірну і повну інформацію про стан свого здоров'я, зокрема на ознайомлення з відповідними медичними документами. Колізія полягає в тому, що згода на медичне втручання не може бути надана без інформаційної складової. Це спричинює правові прогалини в підзаконній нормотворчості [360].

Практика іноземних держав містить приклади дискримінації за віком у разі відмови від медичних процедур. Наприклад, Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок у 2011 році здійснив важливий внесок при розгляді справи «L.C. проти Перу»: 13-річна жертва згвалтування, яка здійснила спробу самогубства після виявлення вагітності (стрибнула з даху будівлі), пошкодила хребет. Їй відмовили в аборті, внаслідок чого операція на хребті була затримана через вагітність, що призвело до повної втрати працездатності. CEDAW забезпечив, зокрема, правовий захист заявниці. За його сприяння було визнано, що уряд Перу порушив її права; визнано факт прояву дискримінації за віком та статтю, що вплинуло на доступність медичних послуг для дівчини [454].

Позитивно оцінюємо норми законодавства України щодо репродуктивних та сексуальних прав щодо стерилізації. Стаття ч. 5 ст. 281 ЦК України визначає, що стерилізація може відбутися лише за бажанням повнолітньої фізичної особи.

Не вказується на додаткові вимоги, окрім повноліття щодо такого медичного втручання. Така позитивна практика існує не всюди. Ю. Турянський, досліджуючи соматичні права, вказує, що «у середньому в світі мінімальний вік, у якому дозволено проводити процедуру, - 25 років (в Австрії, Хорватії, Данії, Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії, Португалії та Швеції). Законодавство Словенії та Росії як мінімальний вік встановлює 35 років. Варто звернути увагу на те, що мінімальний вік для проведення процедури стерилізації встановлюється завжди вищий, ніж вік, досягнення якого необхідне для права надання загальної згоди на медичне втручання» [334, с.256]. Негативно оцінюємо таку практику з погляду дискримінації за віком, оскільки вказане не дає можливості особі до певного віку реалізувати своє право на вільний вибір материнства/батьківства та кількості дітей порівняно зі старшими, ніж вказано в законодавстві, віковими групами.

Можливі й інші ситуації у сфері охорони здоров'я щодо дискримінації дітей. Звернемо увагу на питання можливості обмеження інформування батьків про дітей віком до 18 років. Встановленими є норми: до певного віку (в Україні до 14 років) медичне втручання здійснюється за згодою законних представників. Також відповідно до ст. 39 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» батьки (усиновлювачі), опікун, піклувальник мають право на отримання інформації про стан здоров'я дитини або підопічного [218]. Виникає дискримінаційна колізія. З 14 років особа сама надає згоду на медичне втручання, тобто отримує «медичну» дієздатність. Можуть бути випадки, коли особа з 14 до 18 років не бажає розголошувати батькам чи прирівняним до них особам особливості свого діагнозу, навіть факт звернення до медичного закладу. Звернемо увагу на неспіврозмірність правових вимог. Вік згоди на статеві зносини в Україні становить 16 років відповідно до Закону «Про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо захисту дітей від сексуальних зловживань та сексуальної експлуатації» [258]. Однак отримати медичну консультацію з приводу безпечності таких зносин, контрацепції, запобігання

хвороб, що передаються статевим шляхом, неповнолітня особа може тільки з дозволу батьків.

Національне законодавство не надає неповнолітнім такого права. Хоча, до слова, в інших країнах норми права більш акцентовані індивідуально на пацієнта. Так, більшість штатів США дозволяють неповнолітнім діагностику та лікування при специфічних медичних умовах без згоди батьків, як правило, це послуги з психічного здоров'я, лікування наркоманії та алкоголізму, огляду, пов'язаного з вагітністю, контрацепцією, тестування та лікування захворювань, що передаються статевим шляхом [733]. Товариство підліткової медицини США вважає: медичні працівники мають обов'язки для захисту конфіденційності пацієнта, коли це доречно [395].

У Данії використовують таку ж практику. Агентство з розгляду скарг пацієнтів та Датська Дисциплінарна комісія виявили: право батьків на інформацію іноді може бути обмежене. Комісія заявила: доступ батьків до інформації має розглядатися з огляду на характер лікування, тяжкість захворювання, тип інформації, вік і зрілість молодшої людини, а також потребу в домашньому догляді з огляду на обов'язки батьків по догляду [419].

Схожа практика існує й у Великобританії, де законодавчо унормовано, що лікарі можуть надавати «протизаплідні поради» та лікування неповнолітнім без згоди батьків, за умови дотримання певних критеріїв. Критерії, визначені суддею і відомі як «Фрейзер», використовуються як керівні стандарти надання послуг для підлітків. Згідно з цими вказівками законним є надання протизаплідних засобів та іншого лікування без згоди батьків, якщо медичний працівник впевнений, що молода людина: зрозуміє поради фахівця; її не можна переконати повідомити батьків; це відповідає найкращим її інтересам [425].

Отож вагомими заходами подолання дискримінації за віком є внесення доповнення до част. 2 ст. 39 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», яку слід викласти у такій редакції: «За письмовою заявою пацієнта віком від 16 років лікар з погодженням із керівником закладу охорони здоров'я може відмовити батькам (усиновлювачам), опікунам у праві отримання

інформації про стан здоров'я дитини, якщо така відмова не впливатиме на медичні результати».

Проблема медичних ліків проявляється в тому, що існує відносно невелика кількість клінічних випробувань над дітьми, і це означає: дитячі хвороби залишаються недостатньо вивченими. Натомість до дітей ставилися як до «маленьких людей», тому до них використовують загальний підхід. В Україні питання правовідносин, пов'язаних із створенням, реєстрацією, виробництвом, контролем якості та реалізацією лікарських засобів, регулюється ЗУ «Про лікарські засоби» [269]. Ст. 8 закону вказує, що клінічні випробування лікарських засобів за участю малолітньої або неповнолітньої особи, метою яких є оптимізація дозування чи режиму застосування лікарського засобу для таких осіб, проводяться після завершення клінічних випробувань відповідних лікарських засобів за участю повнолітніх дієздатних осіб. Тому, позитивно оцінюючи норми права, що націлені на захист дитинства, життя та здоров'я неповнолітніх, звернемо увагу на недоліки у практиці.

Зокрема розглянемо питання дискримінації за віком у сфері генетичної діагностики. Сучасна медицина акцентує увагу на генетичних даних як на засобі досягнення кращої діагностики. Вона передбачає більш точний діагноз, вказує оптимальні варіанти лікування, визнаючи: молекулярне профілювання, зображення та отримані дані стають все більш затребуваними в останні роки. Переваги персоналізованої медицини пов'язані з більш ранньою діагностикою, профілактикою та більш ефективними методами лікування [624, с.259].

У законодавстві не уточнено, на які генетичні захворювання дітей можна тестувати, і це залишається на розсуд медичного працівника. Передове генетичне секвенування кидає виклик усталеним правилам, оскільки метод може ненавмисно виявити вторинні результати. Тому виникає необхідність вирішення питання щодо інформування неповнолітнього.

Нині в Україні активізується система неонатального скринінгу. Закон України «Про внесення змін до додатка № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» щодо забезпечення розширеного неонатального

скринінгу в Україні» [257] передбачає, зокрема, створення регіональних центрів неонатального скринінгу, що дасть змогу здійснювати в Україні ранню досимптомну діагностику новонароджених для запобігання розвитку генетичних захворювань, зокрема виявлення 20-27 спадкових рідкісних орфанних захворювань. У більшості випадків захворювання діагностується лише після появи перших симптомів, коли в організмі дитини вже відбулися незворотні зміни. Неонатальний скринінг на СМА дає змогу визначити ймовірність наявності генетичної «поломки» вже в перший тиждень життя немовляти, до появи перших симптомів [254].

Чинні норми медичного та цивільного права вказують, що до повноліття вирішувати питання з приводу генетичного тестування мають батьки. З метою поваги до автономії та права дітей на відкрите майбутнє слід ввести норму, при якій тільки при досягненні повноліття вони можуть бути поінформованими про генетичні схильності. Батьки не повинні приймати таке рішення. Класичним прикладом є хвороба Хантінгтона - хвороба, якій неможливо запобігти, і вона зазвичай проявляється в людини у тридцятирічному віці. Така наша позиція емпірично підтверджується даними, які показують, що дорослі в групі ризику хвороби Хантінгтона часто вирішують відмовитися від тестування [398, с.28]. Жодна форма згоди (батьки до 14 років; дитина з 14 років і батьки) не придатна для регулювання генетичного скринінгу, оскільки позбавляє дітей можливості свідомо, в дорослому віці вирішувати своє соматичне право на медичну автономію. Слід у цьому разі обмежити можливості рішення батьків, навіть із посиленням на найкращі інтереси дитини. Йде мова про всі генетичні хвороби, яких неможливо запобігти та які неможливо вилікувати. В мотивованому нами підході необхідно вважати генетичну інформацію винятковою. В законодавстві також доречно висвітлити норму: якщо скринінг зроблений немовляті чи плоду, то яким чином варто зберегти інформацію та надати можливість її розкриття дитині після досягнення відповідного віку.

Міжнародні експерти вважають: зазвичай батьків слід вважати такими, що мають незалежне право доступу до інформації, хоча це може бути обмежено з

огляду на найкращі можливості дитини й інтереси [377, с.69]. Комітет із прав дитини пропонує: «Якщо юридичне положення є відкритим для більш ніж одного тлумачення, тлумачення слід вибрати те, яке найбільш ефективно відповідає інтересам дитини» [467]. Хоча в практиці іноземних держав можемо знайти непередбачувані казуси. У 2021 році Верховний суд Данії постановив: страхова компанія може запитувати, чи дитина була направлена в клініко-генетичне відділення і про наявність у неї спадкової мутації (без симптомів), ця інформація та її поточний стан тим самим не охороняється законом [510]. Найкращі інтереси можна також розуміти як форму автономії дитини: як засіб забезпечення дитячого права на відкрите майбутнє, тобто забезпечення максимального вступу дітей у доросле життя (всі доступні варіанти).

Ще одним аспектом, пов'язаним із правовим статусом дітей у медичній сфері, а саме: можливістю медичного втручання за згодою батьків, - є питання вакцинації та тих наслідків, які можуть мати місце у разі відмови батьків здійснити імунопрофілактику своїх дітей від важких хвороб. Відомі численні випадки, коли не щеплені через переконання батьків діти помирали або ставали інвалідами від правця або поліомієліту – інфекцій, керованих засобами специфічної профілактики. Існує думка, що така поведінка батьків взагалі є порушенням прав дитини на здоров'я [400], а у разі настання важких наслідків може кваліфікуватися як недбале виконання батьківських обов'язків та передбачати юридичну відповідальність.

Масова відмова від вакцинації (без поважних причин) визнається ВООЗ як одна з 10 найнебезпечніших загроз громадському здоров'ю [815]. Але питання примусової вакцинації, безумовно, не на часі. Навіть пандемія COVID-19, спричинена вірусом SARS-CoV-2, не схилила світову спільноту до запровадження примусової вакцинації через побоювання стосовно дотримання принципу недискримінації. Так, Резолюція ПАРЕ 2361 (2021) «Вакцини проти COVID-19: етичні, правові та практичні міркування» (док. 15212) передбачає, що Асамблея закликає держави-члени і Європейський Союз «забезпечити інформування громадян про те, що вакцинація не є обов'язковою, що ніхто не

може зазнавати політичного, соціального чи іншого тиску для проходження вакцинації, якщо того сам не побажає»; «забезпечити, щоб ніхто не піддався дискримінації за те, що не пройшов вакцинацію через можливий ризик для здоров'я або небажання пройти вакцинацію» [285].

Рішення батьків стосовно вакцинації або відмови від неї стосовно своїх дітей на даному етапі формування міжнародних стандартів прав людини навряд чи може піддаватися імперативному впливу з боку держави. Впливати на дану ситуацію слід шляхом стратегії популяризації імунопрофілактики, запобігання поширенню недостовірної або викривленої інформації стосовно «шкоди» щеплень та розповсюдження достовірної інформації щодо їх важливості для профілактики або взагалі викорінення низки смертельно небезпечних інфекційних захворювань.

ЄСПЛ загалом відстоює ідею самовизначення в сфері медичної допомоги у віці повноліття. Так, у справі *Jehovah's Witnesses of Moscow and Others v. Russia* (2010) ЄСПЛ на основі аналізу національної практики зазначив: «... Хоча публічний інтерес у збереженні життя чи здоров'я пацієнта є, безсумнівно, легітимним і сильним, він має поступитися сильнішому інтересу пацієнта у контролі над своїм власним життям. ... Вільний вибір і самовизначення є самі по собі основоположними складовими життя і за відсутності будь-якої потреби у захисті третіх сторін – наприклад, у випадку обов'язкової вакцинації у період епідемії, держава має утриматися від втручання у особисту свободу вибору в сфері охорони здоров'я, адже таке втручання може тільки зменшити, а не посилити цінність життя» [877].

Відповідно до судової практики у всіх рішеннях, які стосуються дітей, їх найкращі інтереси мають першорядне значення. Звідси випливає: держави зобов'язані ставити найкращі інтереси дитини, а також інтереси дітей як групи в центр усіх рішень, що впливають на їх здоров'я та розвиток. Що стосується імунізації, метою має бути захист кожної дитини від серйозних захворювань. У переважній більшості випадків цього досягають діти, які отримують повноцінно щеплення за графіком протягом перших років життя. Ті, кому неможливо

призначити лікування, опосередковано захищені від заразних хвороб, доки в їх громаді підтримується необхідний рівень охоплення щепленнями; тобто їх захист походить від стадного імунітету. Ця політика охорони здоров'я базується на відповідних аргументах і узгоджується з найкращими інтересами дітей, на яких вона спрямована.

І наостанок. Дискримінація за будь-якою ознакою негативно впливає на соціальне становище особи, а також спричиняє тяжкі психологічні і навіть фізичні наслідки.

Науковці досліджували гіпотезу: психологічний дистрес через сприйняту дискримінацію може призвести до хронічного болю, де дискримінація базована на віці, статі, расі, етнічній приналежності, інвалідності, сексуальній орієнтації, зрості/вазі, релігії та інших характеристиках. Використовуючи вибірку 1908 осіб у США, констатували статистично значущі взаємозв'язки між сприйнятою щодня дискримінацією та психологічним дистресом, між дискримінацією, що сприймається протягом життя, та психологічним дистресом, а також між психологічним дистресом та хронічним болем. Загалом фахівці підраховали: 4,1 мільйона людей у США в 2016 році у віці 40 років і старше відчувають хронічний біль, спричинений підвищеним психологічним стресом, де такий стрес збільшився через сприйняття дискримінації [817].

До речі, це стосується не тільки літніх осіб, а й поведінки у підлітковому віці. Сприйняття дискримінації пов'язане з: більш депресивними та внутрішніми симптомами; більшим психологічним дистресом; гіршою самооцінкою; нижчими академічними досягненнями та включенням в освітній процес; меншою академічною мотивацією; більшою участю у ризикованій сексуальній поведінці та вживанні наркотиків; та більшою асоціацією з девіантними однолітками [411].

Пандемія COVID-19 загострила питання дискримінації в контексті справедливого розподілу ресурсів, зокрема у двох аспектах.

По-перше, при наявності недостатньої кількості вакцини пріоритет у вакцинації зроблено особам літнього віку. Виникає питання, чи не є це проявом

дискримінації за віком. Медична статистика переконливо відкидає вказане. Дорожня карта з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021-2022 роках, яка затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України 24 грудня 2020 р. № 3018 вказує, що «найбільша кількість смертей від ускладнень, викликаних COVID-19, зареєстрована серед людей віком 60-69 років (31,1%). Кількість померлих віком 60-69 років була вдвічі більшою за кількість людей віком 50-59 років, які померли (4 274 та 2 060 осіб відповідно). Крім того, люди віком від 60 років та старше складають 77,9% від усіх померлих від ускладнень, спричинених коронавірусною хворобою COVID-19» [79]. Отож надання переваги особам літнього віку при вакцинації зумовлене не віковими критеріями, а медичною необхідністю, оскільки ці особи перебувають у підвищеній зоні ризику на рівні з медиками та представниками професій критичної інфраструктури.

По-друге, пандемія змусила заклади охорони здоров'я розглянути те, як розподілити дефіцитні ресурси, включаючи засоби індивідуального захисту, доступ до реанімації та апарати штучної вентиляції легенів. У цьому доволі часто виявлялася проблема, оскільки лікарі залишилися наодинці в праві пріоритету вибору життя.

У багатьох країнах згодом вироблені національні рекомендації компетентних органів із приводу розподілу ресурсів медичного призначення.

У США на рівні 26 штатів був створений Центр технічних ресурсів, допомоги та обміну інформацією (TRACIE), котрий узгодив рекомендації, що мають на меті надати об'єктивні вказівки щодо розподілу ресурсів в умовах кризи. Затверджено Державні кризові стандарти надання допомоги (State level crisis standards of care (CSC)). Принцип таких рекомендацій у тому, що лікар, відповідальний за безпосередню допомогу пацієнту, не повинен приймати рішення щодо розподілу, яке впливає на цього пацієнта. Алгоритми розподілу покладаються на послідовну оцінку органної недостатності (SOFA) як маркер тяжкості гострого захворювання, а також розглядають супутні умови, зокрема

прогнозовану 1- і 5-річну смертність [801]. Слід вказати: оцінки SOFA не були розроблені для прогнозування індивідуальної смертності, і одне дослідження показало, що майже половина пацієнтів відділень реанімації з оцінкою SOFA у найгіршій категорії вижили. Крім того, бали SOFA включають оцінку за шкалою коми Глазго, яка базується на моторних, очних і мовних здібностях. Люди з обмеженими можливостями, літні люди можуть мати помітно нижчий бал за шкалою ком Глазго, незважаючи на відмінну базову якість життя.

По суті, стандарти CSC принижують пріоритетність людей із супутніми захворюваннями або з більшою ймовірністю смерті протягом наступних років. Науковці вказують, що «якщо максимізація років життя є основною директивою їхнього життя, то люди літнього віку будуть постійно менш пріоритетними у порівнянні з групами, які вже мають переваги [464].

Така практика присутня і в інших країнах. Під час другої хвилі пандемії Італія стикнулася з кризою системи охорони здоров'я. У «Рекомендаціях із клінічної етики при розподілі процедур інтенсивного догляду за виняткових обставин із обмеженими ресурсами» італійської Асоціації анестезії, аналгезії, реанімації та інтенсивної терапії (SIAARTI) було запропоновано спрямувати важливі ресурси (зокрема, ліжка інтенсивної терапії та апарати ШВЛ) пацієнтам із більшою імовірністю виживання [776]. Мотивація полягає в наступному: ліжка й апарати штучної вентиляції легенів є швидше лікувальними, ніж профілактичними. Пацієнти, які їх потребують, стикаються зі станами, що загрожують життю. Щоб отримати максимальну користь, необхідно враховувати прогноз - скільки, ймовірно, проживе пацієнт, якщо його лікувати, - що може означати надання пріоритету молодшим пацієнтам та пацієнтам із меншою кількістю супутніх захворювань. Це узгоджується з італійськими рекомендаціями, які потенційно надають вищий пріоритет доступу до інтенсивної терапії молодшим пацієнтам із тяжкими захворюваннями, ніж пацієнтам похилого віку [863].

Угорський документ «Етичні міркування про медичні ресурси під час пандемії COVID-19 в Угорщині» також вказує, що невідкладну та інтенсивну

терапію слід надавати в першу чергу пацієнтам, які мають вищі шанси на виживання за допомогою цих методів лікування, і в цілому (і надалі) мають кращий прогноз. Також вказано, що вік слід врахувати опосередковано на основі критерію «довгострокового прогнозу», а саме: на основі того, що у літніх людей частіше спостерігається супутня хвороба, що знижує шанси на виживання. Тому при COVID-19 ризик смертності також зростає з віком, що також необхідно враховувати в цьому відношенні [530].

У Швейцарії вікове обмеження відкидається як критерій сам по собі, але вік старше 85 років згадується як критерій виключення для прийому в реанімацію, якщо немає вільних ліжок [620, с.201].

Якщо європейські інституції вживають більш обтічні форми викладу, то позиція національних закладів охорони здоров'я є більш чіткою. Наприклад, Локальний клінічний протокол Головного клінічного військового госпіталю ЗС України щодо організації роботи у відділенні анестезіології, реанімації та інтенсивної терапії при поступленні пацієнта, хворого на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, визначає наступне: «Молоді пацієнти з незначними або відсутніми супутніми захворюваннями мають найвищий пріоритет для використання ЕКМО під час пандемії COVID-19» [178]. Цей локальний клінічний протокол є частиною нормативно-правових актів, затверджених Командуванням Медичних сил Збройних Сил України з метою забезпечення протистояння коронавірусній хворобі, розроблений, як вказано в ньому, з врахуванням вимог протоколу «Надання медичної допомоги для лікування коронавірусної хвороби (COVID-19)», затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 02 квітня 2020 року № 762, і «Порядку постачання медичного майна Збройним Силам України в мирний час», затвердженого наказом Міністерства оборони України від 11 травня 2017 року № 261. Однак жодний із підзаконних актів вищої юридичної сили, на які посилається протокол, не вказує про пріоритет молодих пацієнтів. Тому ми можемо тільки з надією передбачати, що такі локальні норми

містять юридичні помилки, що не схвалюються на рівні профільного Міністерства.

Максимізація вигоди від лікування вимагає врахування прогнозу – скільки часу пацієнт зможе прожити, якщо його лікувати, що може означати надання пріоритету молодим пацієнтам і пацієнтам із меншою кількістю супутніх захворювань. Особи літнього віку поставлені в умови, при яких немає чіткої вказівки на вік, отож формально нейтральні етичні критерії (надання переваги тим, що має меншу прогнозовану смертність) ставлять де-факто осіб літнього віку у невідгідне становище у порівнянні з іншими молодшими пацієнтами. Тому вказані норми мають ознаки непрямой дискримінації за віком.

Щодо дітей необхідними також є роз'яснення в час пандемічної кризи. Діти – це не маленькі дорослі, і їх потреби в розвитку повинні бути визнані в контексті пандемії. Наприклад, багато установ значно обмежили відвідування, щоб зменшити ризики зараження та зберегти засоби індивідуального захисту. Проте продовження дозволу відвідування є необхідним для дітей та пацієнтів із вадами розвитку через їх нездатність дати інформовану згоду та потребу подолати свої страхи та тривоги [678].

Питання в тому, що потреба збалансувати декілька етичних цінностей для різних втручань та за різних обставин, ймовірно, призведе до різних суджень щодо того, яку вагу надавати кожній цінності в окремих випадках (чи цінності недискримінації, чи цінності молодого віку). Це підкреслює необхідність справедливих і послідовних процедур розподілу лімітованих ресурсів. Дані процедури мають бути прозорими, щоб забезпечити довіру суспільства до їх справедливості. Покладення такого тягаря на окремих лікарів може призвести до гострих емоційних збитків на все життя. Однак навіть добре розроблені рекомендації можуть створити складні проблеми під час прийняття та реалізації рішень у реальному часі.

Розуміючи значне поширення дискримінаційних вікових ситуацій у сфері медицини, вкажемо на можливі заходи протидії цьому.

По-перше, нормативне удосконалення. Звернемо увагу: на міжнародному рівні є достатня кількість нормативних стандартів, що стосується потреби протидії дискримінації за віковою ознакою, особливо щодо людей літнього віку. Зокрема, це Принципи ООН щодо осіб похилого віку (1991 р.), Декларація з проблем старіння (1992 р.), матеріали Міжнародної конференції народонаселення і розвитку (Каїр, 5-13 вересня 1994 р.), Мадридський міжнародний план дій із проблем старіння (2002 р.), Торонтська декларація про глобальне запобігання жорстокому поводженню з людьми похилого віку (2002 р.), Глобальна стратегія і План дій із проблем старіння і здоров'я на 2016-2020 рр.: на шляху до миру, в якому кожна людина має можливість прожити довге і здорове життя, Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.) [89], Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.); Додатковий протокол до Американської конвенції про права людини в галузі економічних, соціальних і культурних прав (1988 р.), Міжамериканська конвенція про захист прав людей похилого віку (2015 р.), Додатковий Протокол до Африканської хартії про права людини та народів про права літніх людей в Африці (2016 р.). Вказані міжнародні стандарти потребують імплементації на національному рівні.

Прийняття комплексної стратегії політики у сфері дискримінації за віком передбачає нормативне визнання напрямку державної політики, що може бути використана для зменшення або ліквідації негативної практики щодо вікових груп. Політика – це плани, зобов'язання або курси дії, які здійснюються для впливу на певну проблему всередині суспільства. Приклади політики включають нормативні правила поведінки, подання скарг та плани дій у закладах зайнятості та охорони здоров'я, які прагнуть усунути дискримінацію за віком та надати людям можливість заявляти про свої права на рівний доступ та участь.

У Плані дій із реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року відображено тільки одне завдання, що стосується людей похилого віку (п. 54, підпункт 6 вказує на потребу розроблення нормативно-правового акта та запровадження послуги денного догляду та підтриманого

проживання, зокрема шляхом створення відділень/груп денного догляду та підтриманого проживання для людей похилого віку та інвалідів) [267]. Проте проблема дискримінації за віком є значно ширшою і не може зводитися до належного догляду людей похилого віку.

Зокрема, першочергово слід визначити принципи недискримінації як основний принцип у сфері охорони здоров'я. Для цього необхідно доповнити ст. 4 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» ще одним пунктом, де розширити існуючу ч. 4, а саме: «рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної допомоги та інших послуг в сфері охорони здоров'я», та викласти її в такій редакції: «рівноправність громадян, *недопущення дискримінації за будь-якою ознакою*, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної допомоги та інших послуг в сфері охорони здоров'я». Вказане розширить правову політику в сфері охорони здоров'я загалом щодо недопущення та протидії дискримінаційним ситуаціям.

Однак у законодавстві потрібна і вказівка на вік як найпоширеніший вид дискримінації в медичній сфері. Тому доречно було би визначити наступне: «Будь-які відмінність, виключення, обмеження або перевага, котрі зумовлені віком особи та заперечують або зменшують рівне здійснення прав у сфері охорони здоров'я, вважаються дискримінацією. Нерівне ставлення у сфері охорони здоров'я, спричинене фактичними біологічними відмінностями між літніми та молодшими людьми, не вважається віковою дискримінацією». Вважаємо: найдоречніше таку норму викласти у част. 2 статті 24⁻¹ Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я».

З метою протидії дискримінації у сфері медичних досліджень та недопущення усунення гетерологічних пацієнтів із сфери медичних експериментів доречним є доповнити ст. 45 ЗУ «Основи законодавства України про охорону здоров'я» таким реченням: «Забороняється безпідставне виключення групи пацієнтів літнього віку з науково-дослідного експерименту».

Потребує узгодження позицій і цивільне законодавство, особливо у сфері недопущення дискримінації неповнолітніх та усунення колізійності викладу.

Саме різнотлумачення може спричинити умови, при яких найкраще проявлятимуться утиски неповнолітніх через їх вік. Зокрема:

- потребує узгодження ст. 284 ЦК України щодо інформаційної згоди, вибору лікаря та вибору методів лікування відповідно до його рекомендацій із чотирнадцяти років та ст. 285 ЦК щодо права на достовірну і повну інформацію про стан свого здоров'я, зокрема на ознайомлення з відповідними медичними документами з вісімнадцяти років;

- потребують встановлення однакові вікові межі запиту добровільної згоди пацієнта в контексті права на надання згоди (в чинному законодавстві - 14 років) і права на відмову від лікування (в чинному законодавстві - 18 років);

- необхідно встановлення права неповнолітнього пацієнта з 16 років (вік згоди на статеві зносини в Україні становить 16 років відповідно до Закону «Про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо захисту дітей від сексуальних зловживань та сексуальної експлуатації») на реалізацію деяких прав у сфері охорони здоров'я без обов'язкової згоди батьків (чи прирівняних до них суб'єктів) на діагностику та лікування при специфічних медичних умовах, а саме: послуги з психічного здоров'я, лікування наркоманії та алкоголізму, огляду, пов'язаного з вагітністю, контрацепцією, тестування та лікування захворювань, що передаються статевим шляхом.

Медичні дослідження показують, що діти відчують інші реакції на певні препарати, ніж дорослі. Нормативні чинні положення не містять вказівки на потребу такого додаткового аналізу. Тому вважаємо за необхідне доповнити ч. 2 ст. 8 закону України «Про лікарські засоби» словами «аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб», виклавши її в такій редакції: «Клінічні випробування лікарських засобів за участю малолітньої або неповнолітньої особи можуть проводитися лише у разі, якщо відповідний лікарський засіб призначений для лікування дитячих захворювань або якщо метою клінічних випробувань є *аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб*, оптимізація дозування чи режиму застосування лікарського засобу відповідно для малолітніх або неповнолітніх осіб».

Ч. 3 ст. 284 ЦК України слід доповнити і також доречно висвітлити норму «До досягнення повноліття особі заборонено ознайомлюватися з результатами генетичного скринінгу, зробленого їй або її близьким родичам, якщо результати можуть містити інформацію про генетичні схильності до хвороб дитини». Також слід визначити вказівку про недопущення генетичного скринінгу неповнолітньому на хвороби, яким неможливо запобігти і котрі проявляються у більш старшому віці.

З метою недопущення дискримінації осіб за віком та усунення неправильного трактування норм законодавчих актів необхідним є розроблення рекомендацій із клінічної етики при розподілі процедур інтенсивного догляду за виняткових обставин із обмеженими ресурсами. В них слід визначити підхід, при якому усуваються можливості прояву прямої чи непрямой дискримінації осіб за віком, особливо пацієнтів літнього віку.

По-друге, зміна методологічного підходу щодо всієї політики у сфері охорони здоров'я у напрямку персоналізованої медицини та ширше використання можливостей телемедицини.

На європейському рівні Рада Європи спиралася на таке визначення: персоналізована медицина - медична модель, що використовує характеристики індивідуальних феноменів, типів та генотипів (наприклад, молекулярне профілювання, медичне зображення, дані про спосіб життя) для визначення правильної терапевтичної стратегії для конкретної людини в потрібний час і/або визначення схильності до захворювання та/або своєчасної та цілеспрямованої профілактики [707]. Персоніфікація у профілактиці та лікуванні усуватиме стереотипні утиски, які направлені не на окрему особистість, а на групу осіб залежно від характеристики хронологічного віку. Таким чином буде усунено підґрунтя для вікової дискримінації.

Телемедицина - комплекс дій, технологій та заходів, що застосовуються при наданні медичної допомоги, з використанням засобів дистанційного зв'язку у вигляді обміну електронними повідомленнями [251]. Цей метод має ряд переваг як для лікарів, закладів охорони здоров'я, так і для пацієнтів.

Телемедицина дозволяє надання належної допомоги, у потрібний час, в необхідному місці. З COVID-19 ми спостерігаємо стрімке зростання прискорення віртуальних рішень для захисту літніх людей і надання медичних консультацій з приводу хронічних захворювань у домашніх умовах, дозволяючи літнім людям залишатися соціально залученими та оберігаючи від самотності.

По-третє, освітні заходи фахівців у сфері охорони здоров'я, в першу чергу підвищення знань медичного персоналу щодо дискримінації пацієнтів за ознакою віку, підвищення інформованості про біоетичні та культурно-комунікативні проблеми між поколіннями. Загалом на освітньому рівні медичного персоналу увесь час слід акцентувати увагу на недопущенні дискримінації за будь-якою ознакою, у тому числі за віковою.

Глобальний звіт про старість ВООЗ від 2021 року пропонує три стратегії боротьби з ейджизмом, серед них правові фактори, освітні та комунікативні. Вагомою для нас є стратегія 2, що полягає в освітньому втручанні для скорочення ейджизму. Вказано, що його слід включити до всіх рівнів і типів освіти, від початкової школи до університету, а також у формальних і неформальних освітніх контекстах. Виховні заходи сприяють посиленню емпатії, розвіюють помилкові уявлення про різні вікові групи і зменшують упередження та дискримінацію шляхом надання точної інформації та контрстереотипних прикладів.

Торонтська декларація щодо глобальної профілактики жорстокого поводження з людьми похилого віку також вказує, що недостатньо виявити випадки жорстокого поводження з літніми людьми. Всі країни повинні розвивати структури, які дозволять надавати послуги (медичні, соціальні, правовий захист, направлення поліції тощо), щоб належним чином реагувати та врешті-решт запобігти проблемі [814].

Подано дослідження, яке, на нашу думку, найрепрезентативніше доводить: пацієнти літнього віку дискриміновані щодо отримання належних медичних послуг з боку медичного персоналу. Дослідження п'яти медичних центрів у Сполучених Штатах аналізувало, як впливає на вік рішення медичного

персоналу про позбавлення життя і підтримуючу терапію стосовно 9000 пацієнтів, які мали захворювання з високим рівнем смертності. Медичний персонал частіше відмовлявся від штучної вентиляції легенів, медичної підтримки, хірургічного втручання та діалізу для пацієнтів зі збільшенням віку. Для ШВЛ показник відмови зростав на 15% зі збільшенням віку на кожне десятиріччя; для операції приріст за десятиліття склав 19%; і для діалізу 12% відповідно [580].

Лікарські помилки, які супроводжують весь процес лікування у будь-якій віковій групі, все ж значно більші щодо людей літнього віку. Через неправильне призначення близько 25% пацієнтів у віці 70-79 років страждають від побічних ефектів, пов'язаних із застосуванням препарату, і тільки приблизно 4% серед осіб у віці 20-29 років [786]. Ця статистика свідчить про неналежну увагу з боку медичного персоналу щодо особливостей літніх пацієнтів, відсутність індивідуального підходу. Вказане порушує не тільки принцип рівності пацієнтів, але й безпечності надання медичних послуг.

Виникає проблема в поведінці медичного персоналу, котру сприймають як норму, не підозрюючи навіть про те, що вона має прояви дискримінаційної ситуації. Дослідження, проведені в Іспанії, продемонстрували: лише 5% пацієнтів старшої вікової групи підтвердили, що їх запитали, чи можна надати інформацію їхнім родичам. Значно більша частка родичів отримувала інформацію про послідовні етапи пропонованої допомоги, ніж самі пацієнти, вказане було здійснено без погодження з пацієнтом. Зі збільшенням віку пацієнтів зменшувалася кількість тих, хто одержав повну інформацію. Дослідники доводять: здатність пацієнтів літнього віку брати участь у процесі прийняття рішень часто викликає сумніви просто тому, що вони досягли певного віку і вважається, що родичі повинні виступати їх представниками. В Іспанії думка сім'ї та лікарів відіграє більшу роль у прийнятті рішень, ніж концепція автономії пацієнта [728]. Використання надто поблажливого тону, проста лексика і структура речень при взаємодії з літніми людьми також може слугувати проявом дискримінації. Цей тип мовлення з припущенням, ніби літні люди менш

здібні, інфантилізує їх і збільшує ймовірність того, що інші побачать їх як некомпетентних і недієздатних, і можна ставитися до них зневажливо і неввічливо.

Нерівне ставлення часто є продуктом підсвідомих психічних функцій, включаючи стереотипи та неврологічний взаємозв'язок емоційної реакції мозку та когнітивних систем. Оскільки ці функції є жорстко закріпленими, нелегко робити зусилля, щоб виключити їх із нашого мислення. Але виявлення їх дає можливість протидіяти їм [873]. Отож медичним працівникам як представникам суспільства доволі важко відійти від усталених стереотипів.

Недопущення дискримінації з боку медичних працівників безпосередньо впливає на стан здоров'я пацієнта, оскільки експертами доведено, що якість взаємин пацієнтів із медичними працівниками є важливішою, ніж активна терапія, спрямована на захворювання, особливо коли шанси на одужання незначні. Що стосується хронічних захворювань, активний догляд і якість стосунків, здається, однаково важливі [581].

Освітні та роз'яснювальні заходи у сфері охорони здоров'я повинні акцентувати на недопущенні дискримінаційного ставлення за ознакою віку до пацієнтів будь-яких груп. До них належать інструкції, що передають інформацію, підвищення знань, умінь і компетенцій, спрямованих на зниження ейджистських стереотипів, упередження та дискримінації. Важливо, що вони мають впроваджуватися як на рівні молодшого медичного персоналу, так і лікарського складу та управлінських структур закладу охорони здоров'я. Також проведення різного роду семінарів, вебінарів, тренінгів, круглих столів, конференцій посилить увагу до проблеми дискримінації за віком у сфері охорони здоров'я таким чином, щоб і здобувачі медичної спеціальності, і практикуючі досвідчені фахівці у медицині були ознайомлені з проблемою та розуміли вагомість недопущення дискримінаційних дій та ситуації.

Для аналізу визначення впровадження у підготовку випускників медичних закладів шляхом набуття загальних та спеціальних компетентностей, інформації та знань у сфері недискримінації за віковою ознакою нами довільно обрані

Освітньо-професійні програми підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти ступеня магістра, зокрема програма «Лікувальна справа» за спеціальністю 222 «Медицина» ДВНЗ «Ужгородський національний університет» [336], програма Тернопільського національного медичного університету імені І. Я. Горбачевського МОЗ України [327], а також Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет» [27]. Результат нашого аналізу продемонстрував, що Цикл дисциплін загальної підготовки не містить дисциплін, у межах яких можливе здобуття знань на предмет встановлення належного толерантного рівня комунікації між лікарем та пацієнтом, питання усунення/недопущення дискримінації також у програмних компетентностях не висвітлені. Тільки в одному закладі вищої освіти (Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України) пропонується вибіркова дисципліна «Комунікативні навички в медичній практиці», де гіпотетично може в програмі бути закладено подання належних знань студентам у сфері протидії дискримінації за віком у сфері охорони здоров'я. Отож освітній процес потребує вдосконалення в цьому напрямку. Також потрібно пам'ятати про роль неформального навчання (наприклад, робоче місце або громадський центр).

4.3. Вікова дискримінація у соціально-комунікативній сфері

Урівнювання осіб за досягненням певного віку без персоніфікації особистісних характеристик індивіда є дискримінацією за віковою ознакою, що порушує принципи демократії та гуманізму в суспільстві, призводить до стигматизації особи, є причиною антропологічної кризи людини.

Особливістю дискримінації за віком соціально-комунікативної сфери є те, що вона поширюється в переважній групі ситуацій на людей літнього віку. Варто погодитися з П. Воссом (Voss P.) у тому, що відносно молоді літні люди здебільшого скаржаться на дискримінацію за віком на роботі, тоді як люди

відносно старшого віку більше зосереджуються на досвіді, з яким вони стикалися в медичному та соціальному контексті [870].

Звіт Євробарометра про дискримінацію в ЄС за 2019 рік вказує: опитувані особи сприймають дискримінацію, яка виникає не лише у сфері зайнятості, але також часто спостерігається в громадських місцях (23 %), включаючи кафе, ресторани, бари та нічні клуби (8 %), магазини чи банки (7 %), у сфері охорони здоров'я (6 %) чи серед працівників шкіл чи університетів (6 %); 4 % респондентів виявили дискримінацію при купівлі чи оренді квартири чи будинку та 4 % також повідомили про дискримінацію або переслідування з боку працівників соціальних служб [538, с.153]. Отож можемо констатувати про наявність широкого кола проблемних питань щодо дискримінації за віком поза сферою праці.

Савікко Н. (Savikko N.) та ін. стверджують: дискримінація за віком посилює соціальну ізоляцію і самотність трьома основними способами. По-перше, дискримінація може призвести до відчуття небажаності, зраженості і соціальної відкинутості, як наслідок - соціального відсторонення. По-друге, як фактор «пророцтва, що самовиконується», літні люди можуть засвоїти ейджистські стереотипи – наприклад, що старість – це час соціальної ізоляції та низької соціальної участі – а потім діяти відповідно у напрямку самотійного відходу від суспільства. По-третє, вікові загальносуспільні закони, норми та практика, такі як обов'язковий вихід на пенсію або конструктивні особливості життєвого середовища (наприклад, недоступність транспорту, нерівні тротуари, відсутність ліфтів), діють як перешкоди для участі літніх людей у соціальній діяльності, що призводить до соціальної ізоляції і самотності [765].

Дискримінація провокує неспроможність реалізувати людиною свою автономію, руйнує персоналізацію та навіює підлеглість зовнішнім впливам, провокує депресивні стани та негативно впливає на ментальне здоров'я. Прикладом слугують фахові дослідження. Групові відмінності були виявлені за частотою суїцидальних думок серед старшої і середньої вікової групи (30,1%

порівняно з 5,0%), симптомів тривоги (34,9% порівняно з 3,6%) та симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) (18,5% порівняно з 2,0%) [656].

Вікова дискримінація може призвести до антропологічної кризи особистості як нездатності людини пристосуватися до зовнішніх умов. Про зростання рівня кризи констатують дослідження науковців багатьох країн.

Проблема в тому, що превенції потребують не тільки стереотипи та упередження, а цілком реальні ситуації дискримінації.

Аналіз наукових досліджень низки іноземних експертів дає нам можливість визначити сфери соціальної активності та комунікації, де люди літнього віку відчувають дискримінацію:

- Сфера громадської мобільності. В. Клусман (Klusmann V.) вказує, що інфраструктурні обмеження тягнуть за собою зниження мобільності літніх людей через відсутність інфраструктури в громадському транспорті або відсутність врахування потреб у міському плануванні [640].

- Інформаційна сфера. Луз та Івен (E. [Loos](#) та L. [Ivan](#)) доводять, що люди похилого віку також недостатньо представлені в засобах масової інформації, і їх зображують дуже вибірково, зосереджуючи увагу на екстремальних випадках слабких і залежних літніх людей або високоефективних, мудрих і успішних «золотих людей» [684; 661]. Л. Зебровіц та Дж. Монтепаре (Zebrowitz L. A., Montepare J. M.) ілюструють недопредставленість літніх людей у ЗМІ. Лише 1,5% персонажів на телебаченні в Сполучених Штатах були старшими людьми, і більшість із них мали другорядні ролі і часто зображувалися для комічного ефекту, відображали стереотипи фізичної, когнітивної і сексуальної неефективності [888]. Аналіз Кесслера (E. Kessler) телесеріалів у прайм-тайм у Німеччині виявив: лише 8,5% персонажів були старшими особами [636].

- Фінансова та страхова сфера. Зокрема, Р. Асієрно (Asierno R.) довів: у фінансовому контексті літні люди мають більший ризик стати жертвами шахрайства та фінансових зловживань або отримати відмову в доступі до кредитів, фінансування для початку бізнесу чи варіантів страхування через свій вік [376]. У Звіті Управління фінансового контролю Великобританії заявлено:

літні люди найшвидше стають жертвами дискримінації за віком у фінансових послугах саме через вік, а не стать або расу. Вона може виявлятися як фактор ризику в ціноутворенні фінансових продуктів, і тому фінансові установи можуть відмовити в наданні продукції для певних вікових груп. Наприклад, оскільки страхові ризики не розподіляються рівномірно за віковими групами, ліміти для осіб старшого віку встановлені для більшості нових туристичних страховок; на поліси, іпотеки та приватне здоров'я страхові внески вищі для старших людей [586].

- І навіть юридична сфера. Квонг Сі та ін (Kwong See et al) [643] репрезентували розширений аналіз, де мотивовано, що свідчення літніх людей оцінюються менше, ніж свідчення молодих людей у юридичних процедурах.

Додамо, що, на нашу думку, не всі сфери відображені у дослідженнях науковців. Зокрема, активізується дискримінація у рекламній діяльності. У 2019 році омбудсмен із рівності Литовської республіки розглядав скаргу з приводу реклами, де відкрито висміюються літні люди. Візуально реклама містить слоган: «Трохи залишилося». Компанія мотивує, ніби такою фразою вона хотіла сказати: старий портал замінено на новий. Уповноважений вказав, що в оголошеннях незрозуміло, що рекламувалося, експерти зазначили, що там містилися неясні натяки на старість, і було зображено, що старіші люди більш мляві, песимістичні, неуважні, усвідомлюючи неминучий кінець життя і те, що нема чим насолоджуватися в житті [660].

Національне законодавство країн Європи різниться з приводу можливості забезпечення посилення на заборону дискримінації.

Деякі держави-члени мають спеціальні національні антидискримінаційні закони, які прямо забороняють пряму дискримінацію за віком у соціальній сфері (Бельгія, Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ірландія, Латвія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція); в сфері освіти (Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Литва, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція), житловій сфері (Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Литва, Люксембург, Румунія,

Словаччина, Словенія та Швеція); щодо доступу до товарів і послуг (Бельгія, Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Ірландія, Литва, Люксембург, Румунія, Словенія та Швеція).

Однак більшість держав-членів діють за моделлю часткового захисту, вказане виникає внаслідок відсутності чіткого законодавства, де надається захист конституційним або міжнародним правом, національним внутрішнім адміністративним законодавством (Кіпр, стаття 28 Конституції; Естонія, стаття 12 Конституції; Італія, стаття 3 Конституції; Мальта, стаття 45 Конституції; Португалія: стаття 13(2) Конституції). Є лише дві держави-члени (Греція та Польща), які не забезпечують явного чи неявного захисту від прямої дискримінації за ознаками віку поза ринком праці.

Національне законодавство різниться у правовій політиці щодо окремої сфери. Розглянемо для початку сферу страхування. Так постачальники фінансових та страхових послуг часто стверджують, що вік є відповідним фактором оцінки ризику для надання конкретного банківського чи страхового продукту та що, як наслідок, доступ до таких продуктів має бути або заборонений, зведений до мінімуму або наданий за набагато більшу вартість залежно від віку заявника. Держави-члени дуже по-різному відреагували на цей виклик. Деяка група держав-членів ЄС передбачає: для страхування мають бути передбачені повні виключення для банківської галузі, де послуги базуються на розрахунках ризиків і особи як такі не мають захисту проти диференційованого ставлення за віком (Словенія). Деякі держави-члени застосовують загальноприйнятий нормативний принцип вікової дискримінації, тобто будь-які відмінності в ставленні за віком повинні бути виправданими і пропорційними (Болгарія).

В інших державах-членах для посилення захисту шляхом регулювання галузі на додаток до звичайного тесту виправдання та пропорційності можна визначити додаткові виключення тільки в цій сфері (Угорщина). Зростає кількість держав-членів, які вживають ще більше активних заходів для зменшення потенціалу дискримінації за віком, яка вимагає від постачальників

фінансових і страхових послуг демонстрації тесту на розумність виключення (Ірландія, Португалія та Німеччина) або повного обґрунтування законності винятку шляхом первинної наявності тесту на пропорційність (Чехія) [383, с.15].

Жодним чином питання щодо дискримінації не вирішується в чинному національному законодавстві. Дискримінаційна практика поширена і в Україні. ЗУ «Про страхування» [274] у ст. 6 вказує: «Якщо при настанні страхового випадку передбачено регулярні послідовні довічні страхові виплати (страхування довічної пенсії), обов'язковим є передбачення у договорі страхування ризику смерті застрахованої особи протягом періоду між початком дії договору страхування та першою страховою виплатою з числа довічних страхових виплат. В інших випадках передбачення ризику смерті застрахованої особи є обов'язковим протягом всього строку дії договору страхування життя». В першу чергу тарифи на накопичувальну програму залежать від віку страхувальника - чим старший клієнт, тим дорожче йому обійдеться ця послуга. Тому необхідною є норма, яка би стосувалася необхідності дотримання страховиками принципу недискримінації за віковою ознакою.

Однак цим проблема не обмежується. Держава не подбала про можливість особам старшого віку забезпечити свою старість. Наразі в Україні функціонує щонайменше 19 видів страхування, що мають ознаки соціального. Здавалося б, таке розмаїття видів соціального страхування має покривати усі ризики у соціальній сфері. Насправді це не зовсім так. У світовій практиці існують деякі види соціального страхування, які з тих чи інших причин не застосовуються в Україні. Зокрема, одним із таких видів є страхування по догляду. Страхування по догляду – вид цивільно-правових відносин щодо надання послуг грошового та негрошового характеру по догляду за людиною. Цей вид страхування забезпечує страховий захист у випадках, коли людина з тих чи інших причин не може самостійно виконувати основні життєві функції внаслідок того чи іншого розладу, зокрема: фізичні розлади: відсутність здатності самостійно вставати, лягати, сидати, пересуватися, додержуватися санітарно-гігієнічних норм, приймати їжу та напої, контролювати справляння природних потреб; психічні

розлади: порушення розумових здібностей, душевне захворювання, психічний розлад, втрата пам'яті [135, с.6].

Наступною сферою є питання соціальної активності та комунікації. Питання прогалин у належній комунікації має правові та соціальні детермінанти. Останні особливо вагомі на індивідуальному рівні. Особи, що досягають певного старшого віку, котрий за канонами культурного сприйняття вважається старістю, часто психологічно усвідомлюють швидко неминучу смертність, фізичне погіршення та втрату ресурсів, що сприймаються основою для їх самооцінки. Постійна втрата здібностей та ресурсів може загрожувати самооцінці літніх людей. Окрім того, мінливі цінності та швидкі технологічні досягнення модернізованого світу можуть загрожувати як самооцінці, так і світогляду старших осіб. У результаті відчуття «відставання» від цих досягнень люди можуть сприймати свої здібності та ролі як менш актуальні навіть до того, як вони переживають втрату фізичних здібностей. Посилює процес і така ситуація, як втрата своїх близьких. Правова політика повинна бути націлена на боротьбу зі стереотипами старіння, що поширюється як серед оточуючих, так і відноситься до особистості, що може стати жертвою дискримінації.

Знову ж традиційно вкажемо: пандемічна криза активізувала дискримінацію за віком у сфері соціальної активності та комунікації.

Стереотипні припущення, що лежать в основі правової політики та усталених суспільних відносин, покладаються виключно на застосування хронологічного віку. Новизна полягає в обґрунтуванні індивідуального підходу до осіб літнього віку через персоніфікацію особистих характеристик людини. Оскільки особи старшої вікової групи підпадають під групу ризику підвищеної смертності від COVID-19, існують нормативні рекомендації, подекуди навіть правові вимоги ізолюватися їм вдома. Вказане призводить до розрізнення у ставленні до людей. Наприклад, в Україні Постанова Кабінету Міністрів «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 року (Постанова КМУ, 2020) [263] вимагала самоізоляції осіб віком понад 60 років.

Проблема полягає не тільки в дискримінації на право пересування, але й на можливості комунікації та здійснення соціальної активності. Ще до пандемії звіти показали, що багато людей похилого віку вже були більш соціально ізольованими та відчували більшу самотність, ніж решта населення. Численні дослідження та огляди показали, що соціальна ізоляція і самотність мають серйозний вплив на смертність літніх людей, на їхнє фізичне здоров'я та функціонування та на їхнє психічне здоров'я [781; 486].

Заходи стримування коронавірусу, включаючи стримування, фізичне дистанціювання та обмеження пересування та соціальних зібрань, збільшили ризик соціальної ізоляції та самотності [391].

Захист людей похилого віку від впливу COVID-19 за допомогою соціальної дистанції створює потенціал для соціальної ізоляції, що може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я у похилому віці. Під час пандемії дорослі стають все більш ізольованими та соціально відокремленими, особливо старші дорослі, які географічно віддалені від членів сім'ї. Багато людей похилого віку, які покладаються на соціальні контакти з громадських центрів та інших місць, також зазнають значних порушень у своїх стосунках [401].

Окрім того такий нормативний підхід виключає принцип знову ж індивідуалізації та персоналізації особи. Не завжди подібні вікові обмеження відповідають медичній потребі. Стать, етнічна приналежність, соціально-економічний статус та супутні захворювання пов'язані також із суттєвим чинником смертності, проте він не враховується при державній правовій політиці щодо соціальної ізоляції. Фахівці (S. Harper) стверджують, що загалом жінки мають 5-річну перевагу над чоловіками щодо ризику. Крім того, наявна хвороба посилює цей ризик, тому, наприклад, і чоловіки, і жінки у віці 50-60 років мають приблизно в 4 рази більше середньозваженого статевого ризику смерті в такому віці, якщо вони потерпають від хронічної хвороби нирок, і в 3-4 рази, якщо вони страждають на серцево-судинні захворювання. У жінок у кожному віці ризик нижчий, а загальний ризик смерті навіть при хронічному захворюванні нижчий, ніж у чоловіків [583].

Громада, територіальні органи – це та суттєва ланка, котра може налагодити належну соціально-побутову та правову сферу осіб літнього віку. Децентралізація – це реформа не тільки політико-владного характеру, а й така, що покликана усунути проблеми реалізації належного соціально-правового статусу громадян. Як правильно зазначено у Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, що схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р, «Система місцевого самоврядування на сьогодні не задовольняє потреб суспільства. Функціонування органів місцевого самоврядування у більшості територіальних громад не забезпечує створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню органами місцевого самоврядування, утвореними ними установами та організаціями високоякісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг на відповідних територіях». Вказану проблему найбільше помічають особи старшої вікової групи. Пандемія ще раз продемонструвала потребу оновлення життєво-побутової сфери відповідно до технічних та інформаційних можливостей.

Окрім того, саме пандемія чітко довела, що сімейне опікунство нині є найкращим засобом людської комунікації. Така форма сімейної взаємодії в Україні вже давно перевірена часом, вона притаманна нашим ментальним та історичним традиціям. Тому зміна сімейного співжиття за формою активізації інших форм, як-от будинків для людей літнього віку, – це можливий, проте не пріоритетний шлях розвитку сімейної політики України.

Добре спроектований район проживання і громадські простори можуть надалі сприяти здоров'ю та добробуту літніх людей. Вагомим тут є критерій містобудування. Відповідно до Закону України «Про основи містобудування» Нині вагомо не просто говорити про розвиток містобудування, а про створення цілісної системи «розумних міст».

Новітні форми проектування громадського простору передбачають інтеграцію інформаційних та комунікаційних технологій з метою ефективного

управління інфраструктурою міста (транспорт, безпека, медицина, комунальна система). Їх основною ціллю є покращення якісних показників життя мешканців, для цього використовують розвиток технологій для задоволення потреб городян. Для більшості людей старшого віку навіть у розвинених країнах доступні пристосування та відкриті простори - все ще далека перспектива.

Пандемічна криза загострила проблему дискримінації старших осіб та посилила кризу між поколіннями. Дослідження засобів масової інформації доводять таку сучасну тенденцію: наприклад, чверть твітів «применшували важливість COVID-19, оскільки він був смертельнішим серед людей старшого віку, а 14% містили образливий вміст або жарти про старші покоління» (Jimenez-Sotomayor M.) [619]. Заголовки новин виходили із заяв на кшталт: «Від коронавірусу поки що помирають в основному літні чоловіки» [777, с.931].

Особи похилого віку часто страждають від самотності, соціальної ізоляції. Найкраще рішення для подолання проблеми непрямой дискримінації - це заохочення солідарності між поколіннями. Інноваційні та інклюзивні віртуальні рішення, які здатні перепрофілювати «старі» технології, такі як телефон, телебачення та радіо, крім того, дозволити доступ до Інтернету для всіх, можуть також сприяти соціальній участі та взаємозв'язку. Технологічний прогрес виступає найважливішим інструментом для запобігання ізоляції від самотності. Однак слід подолати нерівність у доступі до таких технологій, а також необхідно тренувати людей похилого віку, щоб вони почувалися знайомими з ними.

Хронологічний вік також використовувався для визначення заходів фізичної ізоляції у різних країнах. Наприклад, у Великобританії особи віком від 70 років були проінструктовані про необхідну правову вимогу самоізоляції на 4 місяці [724]; в Боснії і Герцеговині літнім людям не дозволялося залишати свої домівки протягом кількох тижнів спалаху [456]; а в Колумбії [780] та Сербії [614] заходи щодо карантину були спрямовані тільки на людей літнього віку. Стратегії скасування карантинних заходів у багатьох країнах також розрізняли за хронологічним віком. Наприклад, у Арабських Еміратах людей старше 60 років

не пускали в торгові центри або ресторани після того, як вони знову відкрилися після періоду ізоляції населення. Так само на Філіппінах людям старше 60 років заборонено користуватися чотирма залізничними системами метро Маніла після того, як вони відновили роботу для всіх інших [795].

Питання такого нормативного порушення прав людини було неодноразово питанням органів конституційної юрисдикції національних держав, однак наразі нам невідомі випадки, які б чітко вказували на порушення прав людини. Наприклад, Конституційний Суд Сербії ухвалив рішення № ІУо - 45/2020 від 28.10.2020, де визначив, що окремі статті Указу про заходи під час надзвичайного стану та Указу про проступки за порушення наказу Міністра внутрішніх справ про обмеження та заборону пересування осіб на території під час його дії не відповідали Конституції та ратифікованому міжнародному договору. Проте в частині, яка стосувалася питання конституційності та законності окремих положень цих актів у зв'язку із заборонаю пересування осіб старше 65 або 70 років, Конституційний Суд призупинив процедуру розгляду [339].

Використання хронологічного віку як єдиного критерію для заходів фізичної ізоляції та подовження термінів примусового позбавлення права на пересування є дискримінаційним, оскільки не враховується для дуже різноманітних можливостей і потреб людей похилого віку. Такі заходи можуть підвищувати ризики соціальної ізоляції та самотності, обмежують можливості літніх людей займатися самообслуговуванням і кидати виклик здатностям охорони здоров'я та соціальної допомоги, системі реагування на існуючі медичні та соціальні потреби літніх людей, що в кінцевому підсумку може мати згубний вплив на здоров'я та самопочуття.

Принагідно зазначимо, що питання протидії ізоляції характерні і для неповнолітніх. В Сербії Уповноважений із питань рівності вказував у звіті за 2020 рік, що до нього масово зверталися батьки дітей із аутизмом щодо заходів обмеження пересування під час надзвичайного стану [283]. Проте в цьому разі

швидше слід говорити про непрямую дискримінацію за станом здоров'я, ніж про вікову дискримінацію.

За схематичною матрицею попередніх сфер дискримінації, що висвітлені нами вище, необхідно звернутися до питання застосування превентивних та правоохоронних заходів для досягнення покращення ситуації щодо дискримінації за віком. До них віднесемо наступне.

Активізація контакту між поколіннями. Хоча причинно-наслідкова роль негативних вікових стереотипів і норм для вікової дискримінації ще не зовсім ясна, вони, безумовно, служать для стабілізації, увічнення та раціоналізації дискримінаційних настроїв і виправдання практик і поведінки, які дискримінують літніх людей. Таким чином, кинути виклик віковим переконанням і нормам є важливим компонентом протидії віковій дискримінації.

Покоління не спілкуються між собою, надаючи перевагу своїй і близькій до неї віковій групі. Опитування жителів 28 країн Європи продемонструвало, що дружба людей є обмеженою віком. Наприклад, по всій Європі 80 % 15-24-річних повідомили, що у них немає друзів старше 70 років і 70 % людей у віці 75+ повідомили, що у них не було друзів до 30 років [374, с.8].

Змінити вікові стереотипи та норми непросто, враховуючи їх інтеріоризацію протягом усього життя та те, що вони майже ніколи не відображаються. Дослідження ([Klusmann et al.](#)) показують: вікові стереотипи та норми зазвичай мають досить стійкий характер, схожий на рису. Тим не менше вікові стереотипи можна змінити, прямо чи опосередковано звертаючись до них. Надання інформації, аргументів і контрприкладів здатне допомогти сфальсифікувати стереотипи або продемонструвати їх непридатність до окремих людей [412].

Дослідження показують, що переживання позитивного контакту між членами різних груп призводять до позитивних міжгрупових ставлення і відносин. Позитивні особисті стосунки, особливо дружні з членами інших груп, є важливими детермінантами зменшення упереджень між різними групами. Таким чином, ступінь і вид контакту є відповідними індикаторами виключення та дискримінації різних вікових груп даного суспільства [768].

В основному важливо: (а) підвищити обізнаність про вікову дискримінацію, (б) кинути виклик дискримінаційним віковим нормам і стереотипам і (в) змінити дискримінаційні інституційні та соціальні практики та правила. Недавній мета-аналіз показав, що поєднані заходи з освітою та контактами між поколіннями були найбільш ефективними у зміні центральних мотиваційних сутностей установок/оцінок, очікувань та знань як центральних важелів для зменшення вікової дискримінації [436].

Наприклад, дослідження Захер і Ян ([Zacher and Yang](#)) показало, що позитивний клімат старіння заглушає негативний зв'язок між віком працівників та перспективою їхньої майбутньої роботи, що, у свою чергу, позитивно пов'язане із задоволеністю працею, організаційною відданістю та мотивацією продовжувати роботу. Так само нещодавно було започатковано кілька кампаній та ініціатив, спрямованих на підвищення дружності міст, громад та державних установ, таких як університети, до віку.

Теорія міжгрупових контактів стверджує: контакт між групами за оптимальних умов зменшує міжгрупову загрозу та супутні їй стереотипи, упередження і дискримінацію. Причинно-наслідкові механізми, за допомогою яких це робиться, передбачають зменшення занепокоєння з приводу міжгрупових контактів і посилення сприйняття перспективи та емпатії. Розширені знання про іншу групу також відіграють певну роль, хоча й менш сильну.

Стимулювання ситуацій, які заохочують міжгрупову співпрацю, ретельно перевірене на практиці з різними расовими та етнічними групами, людьми з фізичними вадами та поганим станом психічного здоров'я [729]. Науковці та експерти переконані, що вона має подіяти і в концепції вікових розбіжностей груп.

Державні антидискримінаційні кампанії з метою підвищення рівня правової обізнаності громадськості, підвищення рівня правосвідомості та правової культури. Вони полягають у цілеспрямованих спробах інформувати або впливати на поведінку великої аудиторії протягом певного періоду за допомогою

організованого набору комунікаційної діяльності і містять низку доставлених опосередкованих повідомлень через кілька каналів для виробництва некомерційної продукції з перевагами для окремих осіб і суспільства.

Освітні заходи визнають необхідність розвитку в кожній людині толерантного і недискримінаційного ставлення до створення навчального середовища, яке визнає вигоди від різноманітності, а не ігнорує її. У межах цього розвитку ті, хто працює з дітьми або молоддю, а також самі діти і молодь мають усвідомити свою власну і чужу дискримінаційну поведінку. Наприклад, освітня діяльність у контексті розширення розуміння прав людини може допомогти учасникам розвинути розуміння і співчуття, з одного боку, і стійкість і впевненість у собі, - з іншого, щоб люди могли уникнути, запобігти або протистояти дискримінації.

Важливим є залучення лідерів суспільства, політичних лідерів і лідерів думок, ЗМІ та широкої громадськості, щоб збільшити видимість проблеми, змінити сприйняття того, хто несе відповідальність за виникнення проблеми, і мобілізувати громадськість - усе для створення середовища, що сприяє змінам в індивідуальній поведінці. Кампанії можуть запропонувати багатообіцяючі стратегії боротьби з дискримінаційними проявами та віковими стереотипами. Навіть якщо кампанії мають лише невеликий ефект, із достатнім охопленням і проникненням на рівні населення, вони тим не менше можуть призвести до значних змін.

Систематичність та цільова аудиторія є, на нашу думку, основними критеріями ефективності такої кампанії. Центри контролю захворювань і профілактики США експериментально довели, що реклама проти тютюну повинна виходити в ефір не менше шести місяців для того, щоб впливати на обізнаність, 12-18 місяців для того, щоб мати вплив на ставлення, та 18-24 місяці для впливу на поведінку [767]. Одноразові заклики чи дії не спричинять бажаного ефекту. Тільки державна кампанія активізації проблеми, підняття її на національному рівні, демонстрація проблемних аспектів із плином часу може принести бажані результати.

Активізація громадянського суспільства. Звернемося до міжнародних прикладів. П'ять організацій у Канаді, Колумбії, Кенії, Індії та Великобританії заснували HelpAge International у 1983 році, щоб створити потужну мережу для підтримки літніх людей. Вказана організація в 2021 році налічує 158 членів і країнних відділень у 86 країнах і є нині глобальною мережею, це воістину міжнародний рух за зміни. Головна мета: створити більш справедливий світ для літніх людей, щоб вони могли жити безпечним, здоровим і гідним життям [588].

В Європі, зокрема, такий рух репрезентований Хорватським Товариством Червоного Хреста м. Валпово; Чеська Республіка - Zivot 90; Фондом «Краса допомоги» («Nadace Krása Pomoci»); Данія репрезентована двома організаціями Globale Seniorer, DaneAge; Фінляндія - «Valli»; Німеччина - HelpAge Deutschland; Ірландія - Age Action Ireland CLG; Італія - HelpAge Italia Onlus; Карітас Мальта; Нідерланди - «World Granny», «Dorcас», Іспанія - «HelpAge International España»; Швеція - Pensionärernas Riksorganisation; Kwa Wazee Швейцарія; Великобританія - Age International.

Забезпечення права на освіту та активізація диджиталізації людей літнього віку з метою запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в сфері культури й освіти особливо гарантуються і забезпечуються права цих осіб на: 1) реалізацію свого потенціалу в сфері літературної, художньої, наукової та технічної творчості; 2) вільний доступ до культурних цінностей, об'єктів матеріальної й духовної культури та культурних послуг; 3) рівні умови доступу до освіти (у тому числі професійної), навчання та одержання документів про освіту в навчальних закладах усіх категорій.

Освітні програми мають включати можливість покращення доступу до технічних даних. Швидкий розвиток нових цифрових технологій постійно змінює наше суспільство і світ, в якому ми живемо. Для більшості, включаючи людей похилого віку, це означає: необхідно сприймати технології як основну частину повсякденного життя та постійно адаптуватися, інтегрувати нові цифрові технології в повсякденне життя та середовище проживання.

Для того, щоб люди різного віку, статі, культури, соціально-економічного походження і географічного розташування могли скористатися цими перевагами, необхідні технологічні досягнення, великі публічні та соціальні зусилля. Потрібні політичні рішення, які дають можливість людям, що старіють, рівномірно брати участь у цифровізації світу, зробити цифрові технології більш доступними для представників різного віку, визнаючи неоднорідність і різноманітність потреб та інтересів літніх людей.

Відповідно до висновків Опитування в Європейському Союзі щодо основних прав 2019 року лише кожен п'ятий респондент у віці 75 років і старше принаймні час від часу займається інтернет-діяльністю порівняно з 98% таких віком 16-29 років [533]. Проте Опитування, проведене дослідницьким центром Pew у США, констатувало: існує загальна тенденція до більшої цифрової інтеграції старших вікових груп, виявлено, що використання соціальних мереж (Facebook) помітно зросло серед людей старшого віку з-поміж вікових груп. Водночас 21% осіб, які народилися в 1945 році або раніше, використовували Facebook у 2012 році, але 37% робили це у 2019 році. Серед покоління бейб-бумерів (народжених між 1946 і 1964) про використання Facebook повідомили 60 відсотків респондентів опитування 2019 порівняно з 43 відсотками у 2012 році [867].

Проект «Silver Surfer» у Люксембурзі залучає літніх волонтерів, які спеціально пройшли навчання з безпеки в Інтернеті, щоб інструктувати їх однолітків безпечно використовувати цифрові технології. Це також сприяє підвищенню цифрової грамотності серед людей старшого віку, а також заохочує їх активну участь у житті суспільства. Проект передбачає навчання для літніх людей як «срібних серферів» на основі методу «пенсіонерів для літніх» і змушує їх діяти як мультиплікатори. Вказане сприяє волонтерству серед людей старшого віку і заохочує навчання протягом усього життя, оскільки люди похилого віку отримують базову підготовку, яка потім доповнюється регулярними додатковими тренінгами з конкретних тем; дозволяє підтримувати активну участь літніх людей у суспільстві та цінувати їхній внесок та компетенції.

Доступність дизайну та інтерфейсу цифрових технологій та послуг.

Фізичні та когнітивні порушення в подальшому житті можуть заважати літнім людям користуватися цифровими технологіями або призвести до їх розриву із затребуваною сучасною медіаграмотністю, навіть якщо вони регулярно використовували такі технології раніше. Наприклад, погіршення зору або слуху може бути перешкодою використання інформаційно-комунікаційних технологій та отримання переваг від них. Ускладнення використання може посилити розчарування та перешкодити залученню, якщо адекватної підтримки бракує. Когнітивні порушення, такі як деменція, можуть ускладнити життя для людей похилого віку для орієнтування в цифровому середовищі або можливості оперативно бути в курсі зміни технологій. Якщо індивідуальні втручання враховують обставини та потреби цих осіб, наприклад у разі деменції, цифрових навичок можна навчитися, що надасть переваги, наприклад, забезпечуючи соціальні зв'язки з членами сім'ї через відеодзвінки або стимулюючи тренування пам'яті за допомогою віртуальних і реальних переживань.

Недружний дизайн цифрових технологій або неактуальність для літніх людей може створювати бар'єр у використанні. Дизайн інтерфейсів часто не відповідає потребам різноманітних користувачів і може не відповідати критеріям доступності та інклюзивності. Вказане негативно впливає на людей похилого віку, особливо з фізичними або когнітивними вадами.

Позитивно оцінимо досвід та законодавство Європейського Союзу в цьому напрямку.

Європейська директива про веб-доступність була прийнята державами-членами ЄС у 2016 році з метою зробити всі організації державного сектора більш доступними в Інтернеті. Директива вимагає публічних веб-сайтів і мобільних додатків секторальних органів, щоб відповідати конкретним стандартам технічної доступності, включаючи заяву про доступність для кожного веб-сайту і мобільний додаток, механізм зворотного зв'язку, що дозволяє користувачам позначати проблеми доступності або запитувати

інформацію, опубліковану в недоступному форматі, та регулярний моніторинг веб-сайтів та програм державного сектора та звітування про їх результати [515].

Європейський закон про доступність 2019 року відображає зобов'язання, пов'язані з Директивою про веб-доступність, і був розроблений для полегшення торгівлі доступними товарами та послугами між державами-членами ЄС. Це охоплює повсякденні цифрові продукти та послуги з потенційно різними вимогами щодо доступності в країнах ЄС, наприклад комп'ютери, банкомати, квиткові та реєстраційні апарати, смартфони, банківські послуги, електронні книги, електронну комерцію. Щоб уникнути та мінімізувати соціальне відчуження від важливих повсякденних технологій, країнам необхідно забезпечити, незважаючи на постійний розвиток технологічних функцій або інтерфейсів, можливість використовувати нецифрові послуги [516].

У червні 2020 року Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй опублікував Дорожню карту цифрового співробітництва, в якій викладено 8 ключових напрямків діяльності: 1. Досягнення універсального підключення до 2030 року. 2. Просування цифрових суспільних благ для створення більш справедливого світу. 3. Забезпечення цифрової інтеграції для всіх, включаючи найбільш уразливих. 4. Посилення розбудови цифрового потенціалу. 5. Забезпечення захисту прав людини в цифрову еру. 6. Підтримка глобальної співпраці у сфері штучного інтелекту. 7. Сприяння довірі та безпеці в цифровому середовищі. 8. Побудова більш ефективної архітектури цифрової співпраці [750].

Заслуговує на імплементацію досвід окремих держав у сфері покращення доступності. Національна цифрова стратегія для Ірландії включила кампанію з підвищення обізнаності та мотивації з описом деяких ключових переваг спілкування з Інтернетом для літніх людей через короткі відеокліпи, що охоплюють спілкування через соціальні мережі, електронну пошту або сайти відеодзвінків, а також онлайн-транзакції [519]. Словенія, Іспанія та Румунія визначили необхідність забезпечити достатні ресурси та інструменти, щоб допомогти людям похилого віку навчитися використовувати цифрові технології. У Румунії публічні бібліотеки почали надавати безкоштовне

навчання електронним навичкам літніх людей та інших «важкодоступних» громадян у межах програми «Бібліонет». Національна цифрова програма Ізраїлю висвітлює способи використання технологій, щоб зменшити економічну і соціальну нерівність, наприклад за допомогою віддаленого навчання в сільській або ізольованій місцевості, надаючи більші можливості для старшого населення [840].

Віртуальна реальність слугує інструментом активації, який може зруйнувати упередження літніх людей щодо нової технології. Новий проект Богословського факультету Університету Південної Богемії (Чеський інститут інформатики, робототехніки та кібернетики) у співпраці з Міністерством праці та соціальних справ Чеської Республіки (2019-2022) передбачає співпрацю з мешканцями будинків престарілих над створенням програмного забезпечення VR-набору віртуального досвіду, що забезпечує природне стимулююче середовище. Створено віртуальне середовище лісів, подорожей містами та селами Чехії та за кордоном. Координаторам діяльності в будинках престарілих та неформальним опікунам надано інструкції щодо того, як працювати з досвідом віртуальної реальності, наприклад у груповому чи індивідуальному тренуванні пам'яті та для розваг літніх людей. Програмне забезпечення тестується в будинках престарілих, щоб забезпечити зворотний зв'язок від людей старшого віку і координаторів діяльності, і згодом допоможе адаптувати програмне забезпечення до своїх вимог і зробити його більш зручним для користувачів [840].

Фінансові послуги все частіше надаються онлайн, пропонуючи клієнтам банку зручність доступу до своїх банківських рахунків та здійснення фінансових переказів із дому. За даними 2020 року ЄС-27, 57 % людей у віковій групі від 45 до 54 років користувалися Інтернетом для онлайн-банкінгу порівняно з менш ніж третинною (31 %) осіб віком від 65 до 74 років.

Для підтримки літніх клієнтів у використанні цифрових технологій послуг фінансові установи можуть надавати цільові послуги підтримки. Цю передову практику можна заохочувати за допомогою державних заходів. У Канаді новий

Кодекс поведінки, який набув чинності у 2021 році, містить основні принципи, якими слід керуватися банкам у наданні банківських послуг для задоволення потреб літніх людей [692]. Щоб заохотити їх почати користуватися послугами цифрового банкінгу, було розроблено мобільний банківський автомобіль із зручностями, в тому числі у Словенії автомобіль мобільного банку, що відвідував до 40 напрямків кожні два тижні, надаючи поради та демонструючи, як люди старшого віку можуть скористатися мобільними телефонами (та іншими цифровими пристроями) для надання послуг онлайн-банкінгу.

Проблема дискримінації в соціальній сфері, безумовно, як ми вже вказували раніше, поширена серед осіб літнього віку, однак зачіпає молодшу вікову групу також. Цей прояв найактивніший у політичному житті.

Заходи протидії дискримінації молоді у виборчій і політичній сфері.

У світі, що швидко змінюється, де понад 50% населення молодше, ніж 30 років, менше 2% обраних законодавців. Активна участь молоді у виборчій політиці є важливою для забезпечення процвітання та представницької демократії в усьому світі [652]. Політологічні дослідження, що моделюють вибори мера, вказують: вік політичного кандидата більше впливає на поведінку при голосуванні, ніж стать або раса. У кандидатів середнього віку значна перевага над молодшими [731].

У листопаді 2016 року стартувала глобальна кампанія Not Too Young to Run через партнерство, включаючи ООН та декілька інших міжнародних та неурядових організацій. Вона спрямована на подолання дискримінації за віком щодо молодих людей у політичному процесі, пропагуючи їх право балотуватися на державні посади. Not Too Young to Run [705] - це програми громадянської освіти молодих людей для забезпечення їх інструментами, знаннями та досвідом, які сприяють і заохочують активну громадянську позицію. Молоді люди відчувають себе погано підготовленими для участі в політичному процесі, і їх не навчають знанням чи навичкам, щоб впевнено брати участь у нашому політичному процесі.

Проблема дискримінації може полягати й у вікових цензових обмеженнях. Громадська кампанія в Нігерії у травні 2016 р. поширила рух щодо зменшення вікових вимог. Уряд Нігерії прийняв у 2018 році закон, який зменшує віковий ценз для законодавців штату та членів федеральної палати - представників від 30 до 25 років; для сенаторів і губернаторів - від 35 до 30 років; і для президента - від 40 до 35 років [704]. Ми бачимо, що питання вікового цензу має національні особливості, проте надмірне його збільшення може спричинити дискримінацію молодшої вікової групи в можливості реалізації політичних прав та свобод.

З початком третього тисячоліття активізувалися рухи молоді та дітей щодо розширення їх можливостей та удосконалення правової політики у всіх сферах. Віковий діапазон молоді коливається. По всій Європі різні національні та наднаціональні політики, політичні організації, неурядові організації та урядові чи державні органи використовують вікові діапазони, що коливаються у межах від 13 до 30 років, а в деяких випадках навіть старші 000. Ці молодіжні рухи стимулюють своїх представників брати участь у своїх громадах та демократичних процедурах на місцевому, національному та міжнародному рівнях.

Парламентська Асамблея Ради Європи 23 червня 2011 року звернулася до країн-членів, щоб розглянути можливість зниження віку, з якого дозволено участь у голосуванні на виборах, до 16 років. У документі, зокрема, міститься заклик до країн-членів Ради Європи: створити необхідні передумови для участі молодих людей у суспільному житті через освіту; вивчити можливість скорочення мінімального віку, з якого дозволена участь у голосуванні на виборах, до 16 років; а також вивчити можливість зниження віку для голосування до 16 років для різних виборів: парламентських, президентських, регіональних і місцевих. Це дасть можливість «розширити демократію і уникнути маргіналізації молодого покоління в цьому процесі» [226].

До речі, зменшення віку політичної участі буде мати довгострокові перспективи, зокрема вирішувати проблему електоральної апатії, що спостерігається нині у політичному житті. Науковці стверджують: люди, які

голосують на своїх перших виборах, із більшою вірогідністю залишаються активними виборцями протягом усього життя (J. Aldrich [393], E. Dinas [513]).

Також як один із аргументів зниження віку наводиться позиція: голосування у 16 поставить на порядок денний більше питань молоді, що і буде поштовхом для вирішення її конкретних потреб. «Ми віримо, що в 16 років ми зрілі достатньо, щоб брати участь і сприяти нашій демократії через голосування. 16 і 17-річні можуть платити податок на прибуток, одружуватися, давати згоду на сексуальні відносини та приєднатися до збройних сил, але вони не можуть обрати депутатів, рішення яких впливають на їх життя та ці обов'язки. Ми віримо, що голоси за 16 забезпечать краще представлення наших поглядів у політиці Великобританії» [426].

Право голосувати стосується не тільки виборчого процесу, але й референдумного. Мотивація є особливо сильною у зв'язку з ключовим рішенням Британії з приводу Brexit. У 2016 році на референдумі молоді люди в переважній більшості проголосували за те, щоб залишитися в ЄС. Серед основних причин - стурбованість перспективами працевлаштування, звуження можливості для молоді, загрози системі освіти та проблеми расизму та фашизму в суспільстві. Молоді люди 16, 17 років не висловлювалися на референдумі (за два роки це 1,5 млн. осіб), хоча рішення було ключовим для майбутніх поколінь.

Вирішення проблеми транспортної доступності. Рух молодих людей вважає, що доступ до транспорту має вирішальне значення для можливостей. «Якщо ви не можете отримати доступ до транспорту, тоді до вас несправедливо ставляться» [442, с.18] - вказує Маніфест 2008 року. Британська молодіжна рада вважає, що відсутність транспорту в сільській місцевості може створювати труднощі для молодих людей при доступі до послуг, освіти, навчання, працевлаштування та ведення активного соціального життя. Потрапляти до друзів чи нічні переїзди - значні проблеми для молодих людей без власного транспорту. Часто немає інших молодих людей, які живуть поруч, тому комунікація з друзями поза школою чи коледжем залежить від наявності транспорту [426, с.6].

Засобами реалізації вікових інтересів молодого покоління також має цікавитися держава. В Україні з 2018 року впроваджується ініціатива ЮНІСЕФ, що передбачає покращення умов для розвитку молодіжного життя, - «Громада, дружня до дітей та молоді»[64]. Для розвитку їх активності необхідна спортивна та дозвільна інфраструктура, наявність достатньої кількості дитячих садків та шкіл, бібліотек та закладів просвітницько-патріотичного характеру.

Аналізуючи звіти омбудсменів із рівності, ми знаходимо казуси прямої дискримінації у соціальній сфері, які стосуються лише молодих осіб. Наприклад, згідно з дослідженням у Литві Citadele Банк за ініціативою філії «Пропозиція студентам» за умови, що їм було від 18 і 21 року, пропонував отримати бонуси. Омбудсмен ініціював розслідування за власною ініціативою. У банку повідомили, що ця кампанія була спрямована допомогти студентам-початківцям, які не мають змоги працювати повний робочий день, тому що навчаються і їхні доходи обмежені. Однак, визнаючи, що такі умови є дискримінаційними, скасував вимогу віку, залишивши виключно посилення на правовий статус студента [504].

Інша ситуація стосувалася того, що інтернет-провайдер провів акцію, що адресована студентам до 25 років: рік - «Безлімітний Інтернет для студентів без зобов'язання». Цією пропозицією могли скористатися студенти або ті, хто не старше 25 років[503]. Компанія також погодилася з тим, що її поведінка носила ознаки дискримінації.

У Чехії до омбудсмена надійшла скарга на умови надання послуг, за яких у кафе «Cat Café» допускаються лише діти від шести років, оскільки менші тільки навчаються пізнавати світ, контролювати емоції, співпереживати, рухатися, торкатися і тому можуть завдати шкоди котикам, які живуть тут. Представники кафе вважали: така ситуація становила би реальну небезпеку як для психічного, так і фізичного здоров'я і менших дітей, і тварин. Дослідження Офісу чеського уповноваженого вказало на відсутність даних, що поведінка шестирічних дітей істотно відрізнятиметься від п'ятирічних, крім того, вона може залежати від психологічного розвитку, домашнього виховання. Розслідування не показало,

що доступ для дітей віком до шести років відповідає положенням будь-якого закону, отже, було виявлено, що дискримінують дітей віком до шести років і ті, хто доглядає за ними. За приписом Уповноваженого у «Cat Cafe» вікове обмеження зняли [667, с.50].

Висвітлені проблеми у сфері вікової дискримінації вказують на потребу комплексного гарантування статусу людини, забезпечення рівності та справедливості не залежно від вікових характеристик. Тому наступний підрозділ дослідження буде стосуватися конгломерації елементів гарантування недискримінаційної вікової політики.

Висновки до розділу 4

Проаналізувавши дискримінаційні ситуації пов'язані з віком у окремих сферах суспільного життя нам вдалося прийти до наступних висновків.

1. Вікова дискримінація є поширеною і трапляється у всіх типах галузей та професій у всьому світі. Вікову дискримінацію у сфері праці слід розуміти як дію або бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за ознаками віку.

Дискримінація, що порушує право на працю має свої особливості у залежності від вікових груп, тому виокремлено: дискримінацію працівників старшої вікової групи (пенсійного та передпенсійного віку); людей в активному трудовому віці; молоді; дітей. Доведено, що дискримінація на ринку праці отримала безпрецедентне поширення та проблема активізувалася у зв'язку з економічними наслідками пандемії та війни. Констатовано, що дискримінація може мати не тільки індивідуальну стигматизацію, а й негативно відображається на всіх соціально-політичних відносинах у суспільстві, негативно впливає на економічну складову держави.

2. Дискримінація з використанням статистичної методології передбачає, що вік кандидата використовується як фільтр для невидимих (негативних) якостей, що пов'язані зі старшим віком. Дискримінація у ставленні щодо робітників старшої вікової групи включає ставлення як до таких, що мають усталені

застарілі звички, технологічну необізнаність та відсутність енергії та гнучкості. До найпоширеніших наслідків дискримінації осіб старшої вікової групи належать: менш сприятливе ставлення до людей старшого віку в процесі найму та працевлаштування, що може призвести до вимушеного виходу на пенсію та неможливості змінити роботу; недостатня зайнятість осіб старшої вікової групи, наприклад неповна зайнятість; триваліші періоди безробіття. Прямі дискримінації може закладатися у законодавстві, колективних договорах (доведено на прикладі казусів Німеччини, Чехії), рекламі при прийнятті на роботу (продемонстровано на казусах Литви, Німеччини), також наголошено, що саме вікові обмеження при реалізації права на працю (навіть вище пенсійного віку в деяких сферах та спеціальностях) часто визнаються легітимною метою. Професійні вимоги як законне посилення на дискримінаційну ситуацію повинні: а) мати вирішальне значення для посади, а не просто бути одним із кількох важливих факторів, б) стосуватися характеру роботи, в) бути пропорційним засобом досягнення законної мети.

3. Наголошено на колізії визначення віку в ст. 197 Кодексу законів про працю України (від 15 до 28 років) та ст. 1 «Про основні засади молодіжної політики» (від 14 до 35 років). Вважаємо за нагальну потребу акцентувати на узгодженні понять з метою ширшого нормативного захисту працівників 14-річного віку. Мотивовано потребу усунення дискримінацію в Кодексі законів про працю для групи осіб 28-34 років порівняно з молоддю іншої вікової групи. Для цього запропоновано скасувати вказівку на конкретний вік, замінивши її на вказівку що молодь (у широкому розумінні цієї групи - 14-35 років) має певний термін, припустімо три роки, після завершення навчання для того, щоб скористатися гарантією надання першого робочого місця.

Широко мотивовано, що деякі додаткові гарантії праці неповнолітніх (заборона праці у вихідні дні, пільгові умови виплати заробітної плати при скороченій тривалості щоденної роботи, обмеження звільнення працівників) є наслідками старої адміністративно-командної системи функціонування економіки, що має ознаки непрямой дискримінації, оскільки вони ставлять

неповнолітнього в дискримінаційну ситуацію через утруднення при працевлаштуванні, покладаючи на роботодавця додаткові обтяжуючі зобов'язання. Проаналізовано проект Трудового кодексу і констатовано, що вказані дискримінаційні положення зберігаються. Також вмотивовано, що працівники повнолітнього віку зазнають прямої дискримінації через додаткові економічні гарантії неповнолітнім, що не можна обґрунтувати турботою суспільства та держави про здоров'я та безпеку молодого організму.

Вказано, про невідповідність норм МОП і національного права у сфері праці дітей, зокрема дискримінаційною є неможливість працевлаштування осіб віком до 14 років. Для категорії творчих, обдарованих дітей, дітей-спортсменів пряма заборона законодавства порушує право на вільний розвиток особистості.

4. Протидія стереотипам, упередженням та віковій дискримінації у виробничому житті потребує широкого підходу. Запропоновано комплекс заходів подолання дискримінації на робочому місці: нормативно визначена політика у сфері попередження та протидії дискримінації; інституційні, економічні та інші гарантії реалізації норм трудового права; належне функціонування профспілкових організацій; зміна ідеології та поведінки роботодавців; введення системи квот працівників старшої вікової групи; подолання вікових стереотипів у суспільстві.

5. Системний огляд функціонування міжнародних та національних органів охорони здоров'я (зокрема, США, Нідерландів, Швеції, Франції, Литви, Німеччини, Чехії) дає можливість констатувати: особливістю дискримінації за віком при реалізації медичних прав людини є те, що літні люди більше піддаються проявам дискримінаційних ситуацій, ніж усі інші вікові категорії, оскільки представники цієї групи частіше виступають пацієнтами, перебувають у додатковій зоні ризику та спостерігається економічна невігідність медичних заходів для них, що зумовлює відмову від медичного страхування деяких видів медичних послуг. Нерівне ставлення, спричинене фактичними природними відмінностями між літніми та молодшими людьми, не вважається віковою дискримінацією.

6. Можливість дитини брати участь у процесі лікування залежить від її віку. Врахування думки неповнолітніх пацієнтів сприяє ширшому захисту їхніх законних інтересів. Вік надання згоди на медичне втручання в національному законодавстві низки проаналізованих держав різняться і становить від 12 років до повноліття, часто залежить від виду медичної послуги. В українському законодавстві встановлення віку добровільної згоди має універсальний характер і чітко залежить від віку особи. Такий нормативний конструкт у сфері охорони здоров'я дітей автором визначаються як дискримінаційний, тому запропоновано внесення доповнення до ч. 2 ст. 39 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», яку слід викласти у такій редакції: «За письмовою заявою пацієнта віком від 16 років лікар з погодженням із керівником закладу охорони здоров'я може відмовити батькам (усиновлювачам), опікунам у праві отримання інформації про стан здоров'я дитини, якщо така відмова не впливатиме на медичні результати».

7. Також визначені дискримінаційними за віковою ознакою і колізійними відповідно до норм чинного законодавства ситуації, де особа до досягнення повноліття не може отримати медичну консультацію з приводу безпечності статевих зносин, контрацепції, запобігання хвороб, що передаються статевим шляхом без дозволу батьків. Доведено, що таку позитивну практику мають ряд країн, зокрема Данія, Великобританія, США.

8. Чинні норми національного медичного та цивільного права вказують, що до повноліття вирішувати питання з приводу генетичного тестування мають батьки. З метою поваги до автономії та права дітей на відкрите майбутнє слід ввести нормативну заборону, при якій тільки при досягненні повноліття особи можуть бути поінформованими про генетичні схильності щодо хвороб, яких неможливо запобігти та які неможливо вилікувати, наприклад щодо хвороби Хантінгтона.

9. Констатовано, що пандемічна криза значно посилила дискримінацію людей літнього віку в сфері охорони здоров'я. Аналіз медичної практики (Швейцарії, Угорщини, Італії, України) демонструє застосування принципу

«максимізації вигоди від лікування», котрий вимагає врахування прогнозу виживання, що фактично означає надання пріоритету молодим пацієнтам і пацієнтам із меншою кількістю супутніх захворювань. Особи літнього віку поставлені в умови, при яких немає чіткої вказівки на вік, отож формально нейтральні етичні медичні критерії ставлять фактично осіб літнього віку в невідгідне становище у порівнянні з іншими молодшими пацієнтами. Тому зазначені норми мають ознаки непрямой дискримінації за віком. Також вказано про негативну національну практику прямої дискримінації у локальних медичних протоколах.

10. Запропоновано комплекс заходів протидії дискримінації медичних прав особи: удосконалення нормативно-правової бази; зміна методологічного підходу комплексної політики у сфері охорони здоров'я у напрямку персоналізованої медицини та ширше використання можливостей телемедицини; активізація освітніх заходів фахівців у сфері охорони здоров'я для підвищення обізнаності медичного персоналу щодо дискримінації пацієнтів за ознакою віку, підвищення інформованості про біоетичні та культурно-комунікативні проблеми між поколіннями.

11. З метою вдосконалення національної системи законодавства запропоновано:

- Визначити принцип недискримінації як основний принцип у сфері охорони здоров'я, необхідно доповнити ст. 4 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» ще одним пунктом, де розширити існуючу ч. 4, а саме: «рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної допомоги та інших послуг в сфері охорони здоров'я», та викласти її в такій редакції: «рівноправність громадян, *недопущення дискримінації за будь-якою ознакою*, демократизм і загальнодоступність медичної і реабілітаційної допомоги та інших послуг в сфері охорони здоров'я».

- Передбачити вказівку на вік як найпоширеніший вид дискримінації в медичній сфері шляхом доповнення ч. 2 ст. 24-1 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» наступним: «Будь-які відмінність,

виключення, обмеження або перевага, котрі зумовлені віком особи та заперечують або зменшують рівне здійснення прав у сфері охорони здоров'я, вважаються дискримінацією. Нерівне ставлення у сфері охорони здоров'я, спричинене фактичними біологічними відмінностями між літніми та молодшими людьми, не вважається віковою дискримінацією».

- З метою протидії дискримінації у сфері медичних досліджень та недопущення усунення гетерологічних пацієнтів із сфери медичних експериментів доречним є доповнити ст. 45 ЗУ «Основи законодавства України про охорону здоров'я» таким реченням: «Забороняється безпідставне виключення групи пацієнтів літнього віку з науково-дослідного експерименту».

12. Потребує узгодження позицій і цивільне законодавство, особливо у сфері недопущення дискримінації неповнолітніх та усунення колізійності викладу. Саме різнотлумачення може спричинити умови, при яких найкраще проявлятимуться утиски неповнолітніх через їх вік. Зокрема:

- Потребує узгодження ст. 284 ЦК України щодо інформаційної згоди, вибору лікаря та вибору методів лікування відповідно до його рекомендацій із чотирнадцяти років та ст. 285 ЦК щодо права на достовірну і повну інформацію про стан свого здоров'я, зокрема на ознайомлення з відповідними медичними документами з вісімнадцяти років.

- Потребують встановлення однакові вікові межі запиту добровільної згоди пацієнта в контексті права на надання згоди (в чинному законодавстві - 14 років) і права на відмову від лікування (в чинному законодавстві - 18 років).

- Необхідним є встановлення можливостей неповнолітнього пацієнта з 16 років (вік добровільної згоди на статеві зносини) щодо реалізація права у сфері охорони здоров'я без обов'язкової згоди батьків (чи прирівняних до них суб'єктів) на діагностику та лікування при специфічних медичних умовах, а саме: послуги з психічного здоров'я, лікування наркоманії та алкоголізму, огляду, пов'язаного з вагітністю, контрацепцією, тестування та лікування захворювань, що передаються статевим шляхом.

- 3 метою вдосконалення процедури медичних дослідів щодо дітей запропоновано доповнити ч. 2 ст. 8 Закону України «Про лікарські засоби» словами «аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб», виклавши її в такій редакції: «Клінічні випробування лікарських засобів за участю малолітньої або неповнолітньої особи можуть проводитися лише у разі, якщо відповідний лікарський засіб призначений для лікування дитячих захворювань або якщо метою клінічних випробувань є *аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб*, оптимізація дозування чи режиму застосування лікарського засобу відповідно для малолітніх або неповнолітніх осіб».

- Ч. 3 ст. 284 ЦК України слід доповнити абзацом: «До досягнення повноліття особі заборонено ознайомлюватися з результатами генетичного скринінгу, зробленого їй або її близьким родичам, якщо результати можуть містити інформацію про генетичні схильності до хвороб дитини».

Акцентовано на необхідності розроблення рекомендацій із клінічної етики при розподілі процедур інтенсивного догляду за виняткових обставин із обмеженими ресурсами, у тому числі під час війни. В них слід визначити підхід, при якому усуваються можливості прояву прямої чи непрямой дискримінації осіб за віком, особливо пацієнтів літнього віку.

13. Згруповано сфери соціальної активності та комунікації, де найбільше проявляється вікова дискримінація: сфера громадської мобільності; інформаційна; фінансова та страхова; юридична сфера та сфера рекламної діяльності. Контент-аналіз законодавства низки країн вказує на три моделі правового регулювання протидії віковій дискримінації у соціально-комунікативній сфері: наявність чіткого спеціального законодавства; антидискримінаційні закони в окремій галузі (Кіпр, Естонія, Італія, Мальта, Португалія); відсутність захисту поза ринком праці (Греція та Польща). Пандемічна криза активізувала порушення права пересування та можливості комунікації і здійснення соціально активної поведінки, спричинила соціальну дистанцію, що створює потенціал для соціальної ізоляції, може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я у похилому віці.

14. Вікова дискримінаційна практика поширена в Україні і при реалізації ЗУ «Про страхування». Запропоновано внесення норми, яка би стосувалася необхідності дотримання страховиками принципу недискримінації за віковою ознакою, зокрема скасування тарифу відповідно до якого накопичувальна програма залежать від віку страхувальника, додати нормативну вимогу до постачальників фінансових і страхових послуг щодо демонстрації тесту на розумність виключення. та впровадження додаткового виду страхування – страхування по догляду.

15. При подоланні пандемічних загроз використання хронологічного віку як єдиного критерію для заходів фізичної ізоляції та подовження термінів примусового позбавлення права на пересування є дискримінаційним, оскільки не враховується для дуже різноманітних можливостей і потреб людей похилого віку.

16. Запропоновано комплекс заходів протидії віковій дискримінації у соціально-комунікативній сфері: активізація контакту між поколіннями; державні антидискримінаційні кампанії з метою підвищення рівня правової обізнаності громадськості, підвищення рівня правосвідомості та правової культури; привернення уваги до проблеми через діяльність інститутів громадянського суспільства; заходи забезпечення права на освіту та активізація діджиталізації людей літнього віку; заходи протидії дискримінації молоді у виборчій і політичній сфері; налагодження доступності дизайну та інтерфейсу цифрових технологій та послуг.

17. Наукові результати досліджень автора, які висвітлені у Розділі 4, викладені в опублікованих працях (Gren N., 2020; Грень Н.М., 2020г; Грень Н.М., 2021г; Грень Н.М., 2021й; Грень Н.М., 2021и; Gren N., 2021а; Грень Н.М., 2021і; Грень Н., 2022д; Gren N., Hutsuliak O., Dostdar R., Peresh I., Roshkanyuk V., 2022; Грень Н. М., 2022в; Грень Н.М., 2022а; Hren N., Kelman M., Ryvovar M., Koval A., Melnyk Y., 2022).

РОЗДІЛ 5

ГАРАНТІЇ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

5.1. Система міжнародно-правових та регіональних гарантій недискримінації людини за віковою ознакою

Рівність передбачає протидію дискримінації, що проявляється через надання незаконної переваги або утиску певних категорій суб'єктів права. Правова політика недискримінації проявляється через комплекс національного гарантування превентивних та убезпечувальних механізмів забезпечення рівності прав та свобод громадян.

Деякі науковці мають вузьке розуміння гарантій прав людини. Так, В. Ф. Погорілко визначає юридичні гарантії як елемент специфічним правовим засобом забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини і громадянина; першочергового значення вони набувають при практичній реалізації суб'єктивних прав громадян. Іншими словами, юридичні гарантії - це передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав і свобод людини і громадянина [155, с.204]. Таке розуміння має вузький характер та зосереджує виключно на забезпеченні правореалізаційної діяльності.

Значно ширше цю категорію визначає Н. М. Пархоменко, мотивуючи, що «реальність гарантій прав та свобод людини і громадянина знаходить прояв, з одного боку, в їх правовому закріпленні, з іншого, – у недопущенні будь-яких порушень та утисків прав і свобод з боку держави чи інших суб'єктів суспільних відносин» [228, с.131]. Цей контекст правового розуміння вказує на сутнісну природу гарантування як дієвого механізму реальності прав та свобод людини, впровадження їх у правозастосовну практику держави.

Позиціонуємо свою тезу. *Гарантії запобігання та протидії віковій дискримінації детерміновано як специфічний комплекс умов, засобів, методів та принципів забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини і*

громадянина в контексті недопущення порушення рівності за віковою ознакою та протидії порушення вікової дискримінації.

Слід врахувати, що в аксіологічній сфері така діяльність має на меті захистити особу чи групу осіб від дискримінації і не є чітко виокремлена в групу превенційних чи захисних засобів. Для прикладу існування норм закону, що вказують дискримінацію за віком як протиправну діяльність, може як мати попереджувальний характер для членів суспільства, так і стати підставою для притягнення особи до відповідальності в разі виникнення такої ситуації. ТанDEM вказаних гарантій забезпечить комплексну охорону принципу недискримінації.

Звернемося ще до однієї класифікації. Цього разу за критерієм сфери гарантування, їх, на нашу думку, можна виокремити в чотири групи.

До першої віднесемо політичні гарантії. Політична сфера суспільного життя виступає плацдармом для реалізації всіх соціальних відносин. Політичні гарантії покликані створювати платформу політичної безпеки.

Першочергово до них віднесемо наявність ефективної публічної влади. Також вагомою гарантією є напрям демократизації всієї політичної системи. Демократичний правовий розвиток держави забезпечує участь народу в здійсненні влади та правової політики. Саме народ первинно зацікавлений у подоланні нерівності, оскільки дискримінація стосується зазвичай найбільш незахищених верств суспільства. Врахування думки останніх може забезпечуватися виключно через демократичні процедури.

Вагомим елементом у системі гарантій має виступати верховенство права як ключовий принцип функціонування всіх державотворчих та правотворчих процесів. Суттєвий вклад у вирішення проблеми розуміння «верховенства права» й визначення його складових елементів на загальнотеоретичному та практичному рівнях (у міжнародному масштабі) внесено Європейською комісією «За демократію через право» (Венеційська комісія) у 2011 р., що на 86-му пленарному засіданні схвалила доповідь № 512/2009 «Верховенство права». У доповіді зазначено, що «... верховенство права насправді становить

основоположний і спільний європейський стандарт за змістом – скеровувати та стримувати здійснення демократичної влади» [37].

В Україні ще не повною мірою здійснено унормування правових приписів, що стосуються превентивних та захисних дій щодо дискримінації за віком, проте колізійність чи прогалини в законодавстві не можуть бути суттєвою перепорою подолання проблеми, оскільки саме сутність верховенства права, сприйняття людини найвищою соціальною цінністю вказує на обов'язок держави забезпечити особу від того, щоб стати жертвою дискримінації.

Народовладдя виступає вагомим принципом правової держави та втілюється в правовій політиці. Всі актуальні питання суспільного життя, в тому числі й ті, що стосуються питання правового регулювання віку, мають бути унормовані компетентними органами публічної влади виключно з врахуванням позиції громадськості. Прийняття рішень без участі громадянського суспільства - це неприпустимий чинник у демократичній державі. Також вагомо, щоб участь громадянського суспільства була на всіх етапах прийняття державного рішення, в тому числі на стадії нормативного проектування. Тому позитивно оцінюємо існуючу нині систему участі громадськості у здійсненні публічної влади.

Ми проаналізували петиційну активність українців на сайті Офіційного інтернет-представництва Президента України. Аналіз дав нам можливість прийти до двояких узагальнень. По-перше, правове урегулювання віку - це те питання яке цікавить громадськість; вказане можна продемонструвати певною увагою у петиціях до питання віку, зокрема петиція №22/126172-еп «При настанні пенсійного віку депутат повинен іти на заслужений відпочинок» [234], №22/126646-еп «Прошу надати безвідсоткові кредити на придбання житла для УСІХ молодих сімей з маленькими дітьми, щоб придбати житло без жодних умов чи обмежень зі сторони банків терміном на 20-30 років» [235], №22/112234-еп «Прошу заборонити на території України соціальну мережу TikTok у зв'язку з небезпекою контенту, що публікується у цій соціальній мережі для дітей та молоді України» [233], №22/110018-еп «Дискримінація ФОПів з дітьми старше 10 років. Про виплату ФОПам допомоги дітям молодше десяти років» [232];

№22/095738-еп «Відкриття робочих місць молодому поколінню» [230]. Єдине питання стосувалося дискримінації за віком, а саме №22/102726-еп «Вирішити проблему з порушенням закону України щодо дискримінації за віком та статтю при розміщенні вакансій на інтернет-сайтах з пошуку роботи» [231] та ще пов'язане з ним питання зменшення пенсійного віку №22/054276-еп «Скасувати дискримінаційну Пенсійну реформу. Поновити пенсійний вік з 55 років» [229]. Це стосувалося дискримінації в трудовій сфері та у праві соціального забезпечення. Рівень уваги громадськості є не дуже значним, тому що, проаналізувавши петиції за 2019-2022 роки, ми могли знайти тільки вказані, які опосередковано пов'язані з питаннями правового регулювання віку.

Висновок номер два, який напрошується з цього аналізу, - те, що жодна петиція не набрала навіть двадцятої частини необхідних голосів. У петиціях, які прийшли з відповіддю від президента, питання віку не піднімалося. Отож, нині існує реально значна проблема у сфері дискримінації за віком, про що свідчать аналітика, звіти, опитування та інша когорта емпіричного матеріалу. Проте громадськість питання ігнорує, фактично погоджуючись із тим станом речей, який існує зараз. Збільшення правової та політичної активності громадян, правосвідомості – це важлива як політична, так і ідеологічна гарантія.

Ще однією політичною гарантією має виступати забезпечення принципу гуманізму в суспільному житті. Якщо держава визнає ідеологію гуманізму, то разом з нею впроваджує найвищі європейські цінності недискримінації, свободи, солідарності, толерантності. Вказане є основою для недопущення порушення прав та свобод людини і громадянина.

Вагомою політичною гарантією є також панування законності.

І наостанок, гарантія судового захисту. Захисна діяльність неможлива без функціонування судової гілки влади. Вказане виступає конституційною основою Української держави; так, гарантія звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина відзначена у чч. 1, 3 ст. 8 Конституції та чч. 1, 2, 4 ст. 55 Конституції, що гарантує: права на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого

самоврядування, посадових і службових осіб; наявність права після використання всіх національних засобів правового захисту на звернення за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ.

Це означає, що суди не можуть відмовляти у здійсненні правосуддя на підставі відсутності «конкретизуючого законодавства» або наявності прогалин у законодавстві. Ця позиція обґрунтована у пп. 1 і 2 Постанови Пленуму ВСУ від 30 травня 1997 р. № 7 «Про посилення судового захисту прав і свобод людини та громадянина», згідно з чим уся діяльність судів має підпорядковуватися захисту прав та свобод.

До другої групи гарантій правової політики протидії дискримінації віднесемо ідеологічні гарантії. Сучасний стан українського суспільства потребує від наукової спільноти пошуку відповідей на загальносоціальні імпульси, які необхідні стратегії реформування: від неконструктивних спроб замінити державу громадянським суспільством до зусиль, які спрямовані на їх збалансовану взаємодію. Саме принцип соціального та політичного балансу у взаємовідносинах правової держави та громадянського суспільства повинен стати основою для виправлення та корекції нестабільної економічної ситуації, подолання гострих соціальних конфліктів, утвердження принципу верховенства права, побудови демократичної держави [212].

Створення громадянського суспільства - це первинне завдання для демократичної держави, і навпаки, розвинене громадянське суспільство створює демократичні трансформаційні процеси в державі. Проблемою дискримінації за віком, можливо, однією з найглобальніших поряд із поширеністю і частотою, є проблема нерозуміння самого дискримінаційного прояву. Доволі часто людська психологія, усталений порядок речей, біологічні та фізіологічні процеси, що відбуваються в соматичній людині, провокують її на сприйняття свого віку як належного чинника, фактора заслуженої дискримінації. Первинною є постановка проблеми на рівні особистості, а згодом вказані процеси будуть втілені і на рівні органів публічної влади.

До третьої групи гарантій віднесемо соціальні. За доктринальним розумінням «соціальні гарантії – це сукупність юридичних, економічних, матеріальних та інших засобів, що забезпечують реалізацію конституційних зобов'язань держави перед своїми громадянами для задоволення їхніх соціальних потреб, не нижче законодавчо встановлених норм» [179].

Негативні соціальні чинники зумовлюють значне зростання дискримінації. Особа, котра не має достатніх засобів для забезпечення гідного рівня життя, страждає серед іншого й у тому, що не може забезпечити для себе та своєї родини належні умови проживання, харчування, освіти, культурного дозвілля тощо. Також проблеми виникають і в разі порушення права, оскільки скористатися правом на належний юридичний захист особа також не має економічних важелів.

Розглянемо осіб, що перебувають у старшій віковій групі. Різні вікові групи потребують різної соціальної адаптації до змінних умов глобалізованого суспільства. Проблемним питанням є забезпечення універсального доступу до основних послуг, пам'ятаючи про бар'єри, що існують у різних процедурах, котрі можуть виникати у людей похилого віку, які можуть мати менший доступ до Інтернету або до основних банківських рахунків. Старість не має спричиняти маргіналізації. Активна участь людей похилого віку в добровільній, громадській та навчальній діяльності підвищує добробут, зменшує ізоляцію та робить значний економічний внесок.

Для забезпечення активної старості на міжнародному рівні та регіональному, зокрема європейському, прийнято низку нормативних стандартів. Серед них одними з ключових є Мадридський міжнародний план дій щодо старіння та політична Декларація, прийнята на Другій світовій асамблеї щодо старіння у квітні 2002 року.

Необхідним є постійне вдосконалення доступу до товарів, освіти та послуг, забезпечення того, щоб усі громадяни отримували якість життя у будь-якому віці і підтримували самостійне життя, включаючи здоров'я та добробут. Для цього слід: визначити правові, організаційні та економічні важелі для розробки та впровадження вікового середовища; збільшити кількісні та якісні дані щодо

старших осіб; припинити та попередити випадки зловживання з тим, щоб розробити та впровадити більш прийнятну політику.

Європейські фахівці та моніторингові звіти позитивно оцінюють політику Кіпру як особливо прогресивну в сфері протидії дискримінації за віком. Там впроваджена та діяла Стратегія для людей похилого віку 2016-2020 [745]. Вважаємо: особливо необхідно впровадити такі ж принципи в національне правове регулювання. Серед іншого в Стратегії подані Рекомендації щодо сприяння активному старінню.

Наостанок – четверта група гарантій – юридичні гарантії. Існує позиція науковців, що які б не були види гарантій, вони завжди можуть бути зведені до правових. Як вказує В. Новіцькі (Novitsky V.), для «Європейського Союзу такі гарантії завжди мають правову природу, оскільки їх реалізація в публічній практиці пов'язана з наявністю відповідних норм, закріплених як у наднаціональному праві ЄС, так і в праві національних держав-членів ЄС» [706].

Юридичні гарантії мають широкий спектр дії, оскільки включають як належне нормативне регулювання (міжнародні, законодавчі, підзаконні нормативно-правові акти, інші джерела права) так і ті гарантії, що впроваджують діяльнісний аспект захисту (судові та позасудові органи, міжнародні організації, громадські організації тощо).

Всі гарантії юридичного характеру поділяють на два види: нормативні та інституційні. В. Л. Федоренко вважає, що перші представлені системою норм конституційного права, що встановлюють і закріплюють основні права і свободи, визначають принципи та шляхи їх реалізації. Нормативні гарантії знаходять своє об'єктивне відображення в системі чинного законодавства України у сфері прав і свобод людини і громадянина, а саме – в Конституції України, законах України та підзаконних нормативно-правових актах [240]. У свою чергу, другі (інституційні) відображають функціонування органів та організацій, що покликані забезпечити панування політики недискримінації та функціонують у тих межах, що визначені нормативними гарантіями. Вважаємо, що наступний підрозділ нашого дослідження має бути присвячений саме цим видам гарантій.

Наостанок зробимо узагальнення та теоретичне обґрунтування рис гарантій недискримінації в сучасній правовій реальності:

1. Слугують комплексом умов, засобів, методів та принципів, що забезпечують право на конституційні права людини та право на їх реалізацію за принципом рівності та недискримінації за віком.

2. Поєднання громадської та державної природи гарантій. Взаємопереплетення культурних, металних, ідеологічних, державотворчих, політичних, економічних та юридичних механізмів може забезпечити належний рівень рівності та толерантності у правотворчій та правореалізаційній діяльності. Домінування тільки одного з факторів, чи то державного, чи то громадського, не зможе забезпечити належним чином суспільного добробуту та панування недискримінаційної політики в соціумі.

3. Уніфікованість та нормативність гарантій, що передбачає можливість застосування юридичної відповідальності та державного примусу в разі порушення дискримінаційних правил поведінки за ознакою віку.

4. Системність та постійність гарантування, оскільки саме постійна темпоральна дія забезпечує стабільність правореалізаційної практики, створює належну правотлумачну та правозастосовну практику.

5. Повнота гарантування, оскільки забезпечення недискримінації не може обмежитися виключно одним із видів гарантій, така безсистемність створює загрозу стабільності правової політики недискримінації. Так, відсутність, припустимо, економічного гарантування тягне комплекс проблем нормативного, організаційного, інституційного та іншого характеру, що в кінцевому рахунку деформує всю усталену систему.

Нормативні гарантії недискримінації можна поділити на три види залежно від територіального охоплення: міжнародні, регіональні, національні. Тому є потреба дослідити кожен із них детальніше.

Загальні міжнародні гарантії. Ю. Липовець вказує, що «у сучасній юридичній літературі поширеним є використання терміна «універсальні правові цінності» [176]. Погоджуємося, що певні положення в сучасній правовій

реальності не мають узгодженого характеру, але все ж до них не належить недискримінація. Політика рівності та недискримінації – основа всіх міжнародних актів цивілізованих народів.

До 1945 року про заборону дискримінації йшлося лише у т.зв. договорах меншин, які були сильно обмежені за своєю сферою застосування. З прийняттям Статуту ООН положення про недискримінацію, яке стосується кожного, стало визнаною частиною міжнародного права. Ідея, що Організація Об'єднаних Націй має стати міжнародним захисником прав особистості, зумовлена трагічним досвідом Другої світової війни. Багато лідерів воєнного часу вважали, що приходу нацизму можна було б уникнути, якщо б існувала сильна міжнародна організація з повноваженнями займатися правами людини у 1930-х роках. Тому Статут ООН як консолідований документ у післявоєнний час містить положення про створення ефективної системи захисту прав людини. На відміну від Пакту Ліги Націй, який спеціально виключає згадку рівності, Статут Організації Об'єднаних Націй спрямований на підтримку прав людини, зокрема рівноправність і недискримінацію, як одне з його основних положень. Основними положеннями, що обговорюють права людини, в Статуті ООН є статті 1(3), 55(с) та 56, крім того, у Статуті сказано, що ООН має на меті «розвивати дружні стосунки між націями на основі поваги до принципу рівності права та самовизначення народів» та «заохочують і розвивають повагу до прав людини і основних свобод для всіх без розрізнення раси, статі, мови чи релігії». Згадки про вік тут немає, проте це створило основу для подальшого правового розвитку даного питання.

Загальна декларація прав людини, яку прийнято та проголошено в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї від 10 грудня 1948 року [118], розроблена представниками всіх регіонів світу з різними правовими та культурними базами; вона вперше встановила потребу захищати основні права людини в усьому світі, створює основний конструкт рівності, первинно декларуючи, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні ставитися у відношенні один одного в душі

братерства, тобто визнаючи цінність кожної людини. Також ще одна концептуальна норма стосується недискримінації, що протрактована в ст. 2 Декларації з вимогою того, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, без будь-якої би то не було відмінності.

У Міжнародному пакті про громадські і політичні права [193] та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [194] у ст. 2 міститься вказівка на зобов'язання держави поважати і забезпечувати всім, що перебувають під її територією, права без будь-якої різниці. Ця тріада становить основу функціонування принципів прав людини в сучасному суспільстві і доволі часто називається Міжнародний Білль про права.

Відповідно до резолюції 2081 (XX) від 20 грудня 1965 року Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй ухвалила скликати Міжнародну конференцію з прав людини. Перед конференцією було поставлено такі конкретні цілі: а) розглянути результати, досягнуті в галузі прав людини з часу ухвалення Загальної декларації прав людини; б) визначити ефективність методів, що застосовуються Організацією Об'єднаних Націй у галузі прав людини, особливо щодо ліквідації всіх форм расової дискримінації та політики апартеїду; та с) розробити та скласти програму подальших заходів, які будуть проведені після святкування Міжнародного року прав людини.

На першій Міжнародній конференції з прав людини, що відбувалася в Тегерані з 22 квітня по 13 травня 1968 року, тобто через 20 років після ухвалення Загальної декларації, знову закріпився всеосяжний підхід і було визнано взаємопов'язаність усіх прав людини. Підсумковим документом Міжнародної конференції з прав людини став її Заключний акт.

Через двадцять п'ять років, у 1993 році, на історичній Всесвітній конференції з прав людини у Відні були прийняті Віденська декларація та Програма дій, спільного плану щодо зміцнення діяльності в галузі прав людини у світі. Також на конференції було розроблено конкретні рекомендації щодо зміцнення та гармонізації потенціалу моніторингу системи Організації Об'єднаних Націй. Учасники конференції закликали Генеральну Асамблею

створити посаду Верховного комісара з прав людини, яку згодом започаткували 20 грудня 1993 року. Крім того, на конференції було зроблено нові кроки щодо заохочення та захисту прав жінок, дітей та корінних народів.

Міжнародною конференцією народонаселення і розвитку (Каїр, 5-13 вересня 1994 р.) у п. 3.3 погоджено, що «у рамках макроекономічної та секторальної політики рідко приділяється увага демографічним міркуванням».

Міжнародним співтовариством прийнято 15 принципів, серед яких у контексті подолання вікової дискримінації важливі наступні: всі люди народжуються свободними і рівними в своїх достоїнствах та правах (принцип 1); турбота про людей займає центральне місце в умовах забезпечення стійкого розвитку (принцип 2); кожна людина має право на найвищий рівень психічного та фізичного здоров'я (принцип 8); всі держави і сім'ї зобов'язані приділяти первинну увагу дітям (принцип 11); рівні можливості всім людям (принцип 15) [744].

Також було визначено за мету: створення умов, що сприятимуть підвищенню якості життя літніх людей; розвиток системи охорони здоров'я, а також системи економічної і соціальної допомоги, приділяючи увагу особливим потребам літніх жінок; розвитку соціальної підтримки (офіційної і неофіційної) задля укріплення здатності сімей піклуватися про людей похилого віку (п. 6.17).

Прийняття Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року Цілей сталого розвитку є важливим кроком вперед, оскільки в 15 з 17 глобальних цілей прямо або побічно включені вимоги недискримінації за віком. Так, Ціль 3 («Забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці») відіграє важливу роль у боротьбі з дискримінацією за віковою ознакою в межах систем охорони здоров'я, дозволяючи людям в усьому світі незалежно від віку здійснювати своє основне право людини на найвищий досяжний рівень здоров'я і благополуччя. Майбутнє завдання полягає в забезпеченні дотримання цих зобов'язань і досягнення поставлених цілей.

Принципом правової політики має бути індивідуалізація у підходах щодо віку. Зосередження уваги на певному віці, наприклад 65 років, - це

помилка. Здоров'я, інтелект та життєвий тонус важливіші за вік, і завдяки підвищенню рівня освіти та покращенню умов життя стрімко зростає і працездатність людей. Пенсійний вік у багатьох країнах є підвищеним. Пенсійний вік, податки та виплати на національному рівні пов'язані з тривалістю життя для мешканців європейських країн.

Цілі сталого розвитку - це план досягнення кращого та більш стійкого майбутнього для всіх. Вони вирішують глобальні виклики, з якими ми стикаємося, включаючи бідність, нерівність, зміну клімату, деградацію навколишнього середовища, загрози миру та справедливості. Старіння населення було визнано одним із чотирьох глобальних демографічних «мегатрендів» - зростання населення, старіння населення, міжнародна міграція й урбанізація.

Міжнародні акти, що регламентують множинну дискримінацію.

Згадаємо тільки два ключових. Перший стосується множинної дискримінації жінок за віком. 8 грудня 1979 року Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй прийняла Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Вона набула чинності як міжнародний договір 3 вересня 1981 року після того, як її ратифікувала двадцять країна. До десятої річниці Конвенції в 1989 році майже сто держав погодилися бути зобов'язаними її положеннями.

Конвенція стала кульмінацією більш ніж тридцяти років роботи Комісії ООН зі статусу жінок, органу, створеного в 1946 році для моніторингу становища жінок і захисту прав жінок. Робота Комісії відіграла важливу роль у висвітленні всіх сфер, у яких жінкам відмовляють у рівності з чоловіками. Результатом цих зусиль для покращення становища жінок є кілька декларацій і конвенцій, центральним і найбільш повним документом із яких є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Серед міжнародних договорів із прав людини Конвенція займає важливе місце в тому, щоб привернути увагу жіночої половини людства до проблем прав людини. Дух Конвенції вкорінений у цілях Організації Об'єднаних Націй:

підтвердити віру в основні права людини, у гідність і цінність людської особистості, у рівні права чоловіків і жінок. У документі пояснюється значення рівності та як її можна досягти. При цьому Конвенція встановлює не лише міжнародний білль про права жінок, а й порядок денний дій країн для гарантування користування даними правами.

У своїй преамбулі Конвенція чітко визнає, що «поширена дискримінація жінок продовжує існувати», і наголошується, що така дискримінація «порушує принципи рівності прав і поваги до людської гідності». Як визначено у статті 1, дискримінація розуміється як «будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі ... у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій сфері». Конвенція позитивно підтверджує принцип рівності, вимагаючи від держав-учасниць вживати «всі належні заходи, включаючи законодавство, для забезпечення повного розвитку та вдосконалення жінок з метою гарантування їм здійснення та користування правами людини та основними свободами» на засадах рівності з чоловіками» (стаття 3).

Ще одна – це Конвенція про права людей із інвалідністю. Прийнята в 2006 році, вона набула чинності в 2008 році. Конвенція спрямована на зміну ставлення до людей із інвалідністю, щоб їх розглядали як суб'єктів із правами, на які вони можуть претендувати, а не як об'єктів лікування, благодійності та соціального захисту. У документі підтверджується, що всі люди з обмеженими можливостями повинні користуватися всіма правами людини та основними свободами, уточнюючи, як ці права мають застосовуватися, і визначаючи сфери, де необхідно вносити зміни [835].

Це, звичайно, не вичерпний перелік множинної дискримінації, проте найбільш поширений, тому в межах цього дослідження зосередимося тільки на вказаних двох.

Ряд актів стосуються протидії *окремим галузям дискримінації за віком*. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 року визначає незаконними будь-які відмінність, виняток, обмеження або перевагу або порушення рівності відносин у галузі освіти.

З метою ліквідації або попередження дискримінації держави зобов'язуються: а. Скасувати всі законодавчі постанови та адміністративні розпорядження та припинити адміністративну практику дискримінаційного характеру в галузі освіти. б. Вжити, якщо потрібно, в законодавчому порядку заходи, які необхідні для того, щоб усунути будь-яку дискримінацію при прийомі учнів до навчальних закладів. с. Не допускати порушень у тому, що стосується плати за навчання, надання стипендій та будь-якої іншої допомоги. d. Не допускати – у випадках, коли державні органи надають навчальним закладам ті чи інші види допомоги, – жодних переваг або обмежень, базованих виключно на приналежності учнів до певної групи [143].

Дискримінація у трудових правовідносинах являє собою встановлення розмежування прав працівників, їх невизнання, що призводить до невикористання основних свобод. Наявність дискримінації визнається обходом положень захищених критеріїв, що містяться у внутрішніх та міжнародних нормативних актах, у сенсі невизнання принципу рівного ставлення, шляхом спонукання до прямих або на перший погляд нейтральних практик обмежень з боку припинення використання або здійснення прав працівників у трудових відносинах. Тому акти МОП у сфері протидії віковій дискримінації у сфері праці є особливо актуальними. Генеральна конференція Міжнародної організації праці 25.06.1958 року, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 у ст. 1 визначила протидію дискримінації у галузі права [259].

Міжнародні гарантії стосовно недопущення дискримінації щодо осіб літнього віку.

У кінці минулого століття розпочалося привернення активної міжнародної уваги до проблеми дискримінації літніх людей.

Початок міжнародного регулювання відбувся у 1982 році. Генеральна Асамблея посилалася на свою резолюцію 33/52 від 14 грудня 1978 року, в якій вона ухвалила скликати Всесвітню асамблею з проблем старіння з метою звернути увагу світової громадськості на серйозні проблеми, що постають перед зростаючою частиною населення світу, та забезпечити форум для розробки

міжнародної програми дій, спрямованої на надання гарантій економічного та соціального забезпечення особам похилого віку, а також можливостей для них зробити внесок у національний розвиток.

Перша Всесвітня асамблея з проблем старіння відбулася у Відні 1982 року, де було прийнято Віденський міжнародний план дій із проблем старіння, який визначав підходи до проблеми старіння на 20 років.

Віденський міжнародний план дій із проблем старіння, схвалений Генеральною Асамблеєю у резолюції 37/51 від 3 грудня 1982 року, складався з 62 пунктів, містив заклик до вживання конкретних заходів із таких питань, як охорона здоров'я та харчування, захист людей похилого віку, житлове будівництво та довкілля, сім'я, соціальне забезпечення, гарантованість доходу та зайнятості, освіта, а також збір та аналіз дослідницьких даних [39].

Практичний вияв План отримав через десятиріччя у 1991 році після погодження Принципів Організації Об'єднаних Націй стосовно літніх людей, що прийняті резолюцією 46/91 Генеральної Асамблеї від 16 грудня 1991 року [255]. Міжнародне співтовариство погодило п'ять принципів ставлення стосовно літніх людей. Принцип перший – незалежність, що включає доступ до відповідного продовольства, води, житла, одягу та медичного обслуговування за допомогою забезпечення їм доходу, підтримки зі сторони сім'ї, громади та самопомоги. Також люди похилого віку повинні мати можливість працювати або займатися іншими видами діяльності, що приносить дохід, мати освітні можливості. Другий принцип втілений у вимозі участі, тобто залученість до життя суспільства, можливість брати активну участь у розробці та реалізації політики, що безпосередньо зачіпає їх добробут, та ділитися своїми знаннями та досвідом із представниками молодого покоління. Принцип третій полягає в ідеї догляду, як з боку сім'ї та суспільства, так і органів охорони здоров'я, що дозволятиме підтримувати чи відновлювати оптимальний рівень фізичного, психічного та емоційного благополуччя та запобігати чи стримувати початок періоду недуг. Наступним принципом є принцип реалізації внутрішнього потенціалу, тобто можливість доступу до потенціалу суспільства в галузі освіти, культури,

духовного життя та відпочинку. П'ятий принцип вимагає забезпечення гідності, тобто можливість вести гідний і безпечний спосіб життя і не піддаватися експлуатації та фізичному чи психологічному насильству та на справедливе поводження без дискримінації.

Мадридський міжнародний план дій щодо старіння та політична Декларація, прийнята на Другій світовій асамблеї щодо старіння у квітні 2002 року, ознаменували переломний момент у тому, як світ вирішує ключовий виклик створення суспільства для всіх віків.

Мадридська декларація зосереджена на трьох пріоритетних сферах: сила та розвиток; просування здоров'я та добробуту до старості; і забезпечення сприятливих та підтримуючих середовищ. Вказаний документ є ключовим із трьох підстав: заклав нову ідеологію рівності для всіх, у тому числі з акцентом на осіб старшої вікової групи як повноцінних членів суспільства; вперше репрезентував практично світову домовленість у потребі вирішення проблеми; пов'язав питання старіння з іншими соціальними рамками економічного розвитку та прав людини.

2002 рік ознаменовано ухваленням Торонтської декларації про глобальне запобігання жорстокого поводження з людьми похилого віку 2002 р., яка є закликом до дій, спрямованих на запобігання жорстокому поводженню з цією категорією осіб [814]. Жорстоке поводження з літніми людьми розуміється як одиничний або повторюваний вчинок або відсутність відповідних дій, що відбуваються в будь-яких відносинах, де є очікування довіри, що завдає шкоди чи стражданню літній особі. Можуть бути різні форми (фізичні, психологічні/емоційні, сексуальні, фінансові) або може просто відобразитися навмисне або ненавмисне нехтування. Ця декларація є закликом до дій, спрямованим на запобігання жорстокому поводженню з літніми людьми.

Як вказують португальські дослідники, в Торонтській декларації відсутня вказівка на вік, незважаючи на те, що вік жертви не визначається як частина цього визначення, але зазвичай становить 60 років і старше в дослідженнях, які використовують це визначення, оскільки вони, як правило, зосереджуються на

літніх дорослих, які живуть у громаді. На це визначення, яке використовується в дослідженнях щодо жорстокого поводження з літніми людьми, формування політики та практики, впливає соціальна геронтологія [427].

Робоча група з проблем старіння була заснована Генеральною Асамблеєю резолюцією 65/182 від 21 грудня 2010 року [747]. Її метою є аналіз існуючої міжнародної системи прав людини похилого віку та виявлення можливих прогалин і доцільності впровадження подальших інструментів та заходів за необхідності.

Дискримінація за віком доволі зрідка виступає як єдиний критерій. Зазвичай це посилюється гендерною проблематикою та питанням стану здоров'я.

Також ООН рекомендує державам-членам зробити особливий акцент на виборі національних першочергових завдань, які є реалістичними, збалансованими і здійсненними, можуть із найбільшою ймовірністю бути виконані в майбутні роки, розробити цілі і показники для оцінки прогресу, досягнутого в ході процесу здійснення.

Також згаданий міжнародний документ акцентує на ролі громади (общини) та сім'ї при реалізації принципу рівності осіб літнього віку. Оскільки вони перебувають у цьому середовищі увесь час, то створення саме оптимальних умов для подолання проблем домашнього насильства, створення поважної та доброзичливої атмосфери – це завдання органів публічної влади, громадськості та громадянського суспільства.

У продовження вказаного вагомим є п. 15, що закликає держави-члени створити національний потенціал для спостереження за здійсненням прав літніх людей та забезпечення їх здійснення в консультації з усіма секторами суспільства, включаючи організації літніх людей, зокрема у відповідних випадках, в межах національних інститутів заохочення і захисту прав людини. Знання прав та свобод, можливість їх вільно реалізувати спричиняє передумови недопущення дискримінації прав літніх осіб.

У продовження вказаному ідеологічному курсу прийнята Генеральною Асамблеєю Резолюція 65/182 від 4 грудня 2011 року. В ній дуже справедливо

зауважено, що в більшості базових договорів із прав людини передбачається значна кількість імпліцитних зобов'язань щодо людей похилого віку, але що прямі вказівки на вік у базових міжнародних договорах із прав людини спостерігаються рідко. Проте, окрім декларацій, вказаний документ не створював механізмів протидії дискримінації.

27 вересня 2013 року в своїй резолюції 24/20 Рада з прав людини заснувала мандат Незалежного експерта з питання здійснення всіх прав людини похилого віку. У травні 2014 року Незалежним експертом була призначена Роса Корнфельд-Матті, 1 червня 2014 року вона почала виконання обов'язків.

Відповідно до резолюції 24/20 Незалежному експертові доручено оцінювати виконання учасниками міжнародних договорів щодо осіб похилого віку. При цьому його просять виявляти як види передової практики, так і прогалини в здійсненні діючих законів, що стосуються заохочення і захисту прав літніх людей.

Відповідно до цього доручення 12 листопада 2015 року Незалежний експерт направив державам і зацікавленим сторонам запит, спрямований на виявлення і збір інформації про оптимальні і передові види практики. Було отримано 74 відповіді: 40 надійшли від держав, 14 - від національних правозахисних установ, 19 - від неурядових організацій та 1 - від міжурядової організації. Проте слід, на нашу думку, акцентувати на тому, що повна імплементація навіть найбільш прогресивної практики може не принести бажаного результату в іншій країні, оскільки громадянські, соціальні, політичні, культурні та ментальні практики можуть девальвувати позитивні досягнення та не спрацювати в обраному соціумі.

Ще один ключовий аспект цього мандата - оцінка наслідків для прав людини здійснення Мадридського міжнародного плану дій із проблем старіння 2002 року [743].

Доповідь 2010 року Незалежного експерта з питання про права людини і крайньої убогості, що присвячено соціальному захисту людей похилого віку (A/HRC/14/31), є важливим міжнародним документом, оскільки в ньому

міститься загальний огляд основних прогалин у галузі захисту і проблем, із якими стикаються люди похилого віку.

Глобальна стратегія та план дій щодо проблеми старіння та здоров'я на 2016-2020 рр.: на шляху до миру, в якому кожна людина має можливість прожити довге та здорове життя [49] акцентує на обов'язку держав-членів здійснювати дії за допомогою відповідного багатосекторального підходу, включаючи створення національних планів або інтеграцію таких дій, адаптованих до національних пріоритетів та конкретних умов, на рівні державних секторів (п. 3(1)). Прийнято Всесвітню доповідь про старіння і здоров'я, що розроблена ВООЗ у 2015 році. У цій доповіді представлені загальні принципи дій системи охорони здоров'я, базованих на концепції здорового старіння. В ній мотивовано, що відповідь суспільства на старіння населення вимагатиме зміни систем охорони здоров'я від моделей, базованих на лікуванні хвороб, до надання орієнтованої на людей комплексної допомоги. Це вимагатиме розробки, іноді починаючи з нуля, всеосяжних систем довгострокової допомоги. Це вимагатиме також скоординованих заходів у відповідь з боку багатьох інших секторів і численних рівнів управління. Вони мають бути базовані на докорінній зміні нашого розуміння старіння у бік врахування різноманітність літніх людей і реагує на системні нерівності, які часто покладені в основу цього. Необхідно буде також ґрунтуватися на найкращих способах вимірювання та моніторингу здоров'я та функціонування літніх людей [875].

Резолюція, ухвалена Генеральною Асамблеєю 17 грудня 2018 року за підсумками другої Світової асамблеї з проблем старіння, закликає всі держави та міжнародне співтовариство співпрацювати, надавати підтримку та брати участь у процесі реалізації глобальних зусиль, спрямованих на здійснення Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року з урахуванням інтересів літніх людей, а також мобілізувати всі необхідні ресурси та підтримку згідно з національними планами та стратегіями, використовуючи в тому числі комплексний та багатоаспектний підхід для покращення добробуту людей похилого віку, і у зв'язку з цим закликає держави-члени скористатися наданою

можливістю взяти до уваги питання, що мають важливе значення для людей похилого віку, в своїх зусиллях щодо сприяння досягненню цілей у сфері сталого розвитку [564].

Близько два десятиліття тому міжнародне співтовариство змінило ідеологію щодо осіб літнього віку. Воно активізувало процеси як превентивного, так і правозастосовного характеру стосовно захисту осіб літнього віку від дискримінації, ізоляції та упередження. Узагальнено роботу інституційних органів щодо подолання проблем дискримінації літніх людей, серед яких Генеральна Асамблея ООН, Незалежний експерт із питання прав людини, Незалежний експерт із питання здійснення всіх прав людини похилого віку, Робоча група з проблем старіння, що заснована Генеральною Асамблеєю ООН. Однак проблема полягає в ефективності таких засобів. Фахівці вказують про опосередковану їх ефективність.

Міжнародні гарантії стосовно недопущення дискримінації дітей.

Майже 400 мільйонів дітей у всьому світі не мають доступу до основних медичних послуг, 264 мільйони не ходять до школи, а станом на кінець 2017 року 31 мільйон було примусово переміщено через війни, насильство, стихійні лиха та інші кризи [842]. Провідні у світі агенції допомоги дітям, які займаються цими основними проблемами, включають ЮНІСЕФ, Save the Children, Plan International та Defense for Children International. Велика кількість великих, середніх і малих національних і місцевих організацій також мають на меті захист дітей, у тому числі від дискримінації.

Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р. визначає рівність дітей та містить вказівку про те, що дитина повинна бути першою серед тих, хто одержує захист і допомогу, а також захищеною від недбалого ставлення до неї, особливо від жорстокості та експлуатації.

Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 року [149] - це ключовий нормативний акт у межах ООН, в якому міжнародне співтовариство акцентувало на потребі захисту цієї вікової групи. Вагомою виступає стаття 2, котра визначає вік дитинства. Насправді практично для всього світового товариства 18 років

стало тією відправною точкою, що визнається переходом у доросле життя, етапом набуття повної дієздатності. Ст. 2 Конвенції визначає вимогу недискримінації до дітей ціннішим та обов'язковим наративом. Однак, знову ж таки, як у багатьох випадках, не вказує вік дискримінаційною ознакою: «Держави-учасниці поважають і забезпечують всі права, передбачені цією Конвенцією, за кожною дитиною, яка перебуває в межах їх юрисдикції, без будь-якої дискримінації незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, етнічного або соціального походження, майнового стану, стану здоров'я і народження дитини, її батьків чи законних опікунів або яких-небудь інших обставин».

Вказаний аналіз продемонстрував широкий акцент міжнародної громадськості до проблеми дискримінації як негативного соціального явища; існує незначна кількість спеціалізованих актів окремих організацій, що акцентують увагу на проблемі правового статусу дітей та осіб літнього віку, однак комплексного акту міжнародного характеру наразі на міжнародному рівні ще немає.

Регіональні нормативні гарантії правової політики недискримінації. Не тільки загальні міжнародні акти є дієвими механізмами протидії дискримінації, але й регіональні акти мають суттєве значення для формування комплексу гарантування недискримінації у віковій сфері.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Ради Європи [146] у ст. 13 вказує на заборону дискримінації, при цьому не вказуючи на вік як на одну з ознак, тому, як ми вже вказували раніше, зводить її до розуміння «за іншою ознакою».

Протоколи, прийняті відповідно до Конвенції, становлять її невід'ємну частину; особливо вагомим для нас у світлі правової політики недискримінації є Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS № 177) [278]. Протокол, черговий раз підтверджуючи, що принцип недискримінації не стоїть на заваді державам-учасницям вживати заходів для сприяння повній та реальній рівності, якщо ці заходи є об'єктивно й

обґрунтовано виправданими, все ж визначає у ст. 1 загальну заборону дискримінації (традиційно вік входить тут до інших ознак).

Хартія Європейського Союзу про основні права, підписана та проголошена президентами Європейського парламенту, Ради та Комісії на засіданні Європейської Ради в Ніцці 7 грудня 2000 року, є кінцевим результатом спеціальної процедури, яка є безпрецедентною в історії Європейського Союзу. Каркас становить поділ права на шість розділів: гідність, свобода, рівність, солідарність, права громадян, справедливість. Стаття 20 декларувала рівність перед законом, а ст. 21, яка називалася «Недискримінація», вказувала, що будь-яка дискримінація за будь-якою ознакою, як-от стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні особливості, мова, релігія чи переконання, політичні чи інші переконання, належність до національної меншини, власність, народження, інвалідність, вік або сексуальна орієнтація, забороняється [458]. І хоча статус її був невизначеним, загалом не погодженим та повної юридичної сили він не набрав, однак стандарти європейських цінностей відображали основні блага та антропоцентричні парадигми функціонування всього європейського простору.

Ст. 13 Договору про заснування Європейської Спільноти акцентує на недопущенні дискримінації та згадує вік як ознаку вагому для вжиття заходів [74]. Згодом у Лісабонському договорі міститься вказівка про підтримку та поширення цінності Європейського Союзу за його межами та необхідний внесок у мир, безпеку, сталий розвиток Землі, солідарність та взаємоповагу серед народів, вільну та чесну торгівлю та подолання бідності. Лісабонський договір, або Договір про внесення змін до Договору про ЄС та Договору про заснування ЄС, який набув чинності 1 грудня 2009 року, заклав основи функціонування ЄС на найближчі 15-20 років.

Громадянські та політичні права, що містяться в Європейській конвенції з прав людини, доповнюються соціальними та економічними правами, викладеними в Європейській соціальній хартії, прийнятій у 1961 р. (Рада Європи, 1961 р.) та доповненій трьома протоколами (Рада Європи 1988а, 1991, 1998), а

також у Переглянутій європейській соціальній хартії 1996 р. Вони гарантують широкий спектр охоплення повсякденних прав людини, пов'язаних із працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом та добробутом. Європейська соціальна хартія 1961 р. (статті 12-15) містить права, що мають важливе значення для людей різних вікових груп: право на соціальне забезпечення, досоціальна та медична допомога, право користуватися послугами соціального забезпечення та право інваліда до незалежності, соціальної інтеграції та участі в житті громади. Ст. 7 вказує право дітей та підлітків на захист через встановлення мінімального віку прийняття на роботу, обмеження тривалості робочого часу, їх захист від фізичних та моральних ризиків тощо [89].

Не можна припускати, що автори Хартії на початку 1960-х рр. мали на меті створювати норми, які пов'язувалися би з протидією віковій дискримінації, оскільки на той час це питання виходило за межі сфери інтересів міжнародної громади, а вік (включаючи старість) не розглядався як окрема передумова недискримінації у механізмі прав людини. Певний прогрес у цій галузі може спостерігатися у випадку статті 4 Додаткового протоколу 1988 р. до Європейської соціальної хартії, яка згодом була скопійована в 1996 році статтею 23 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Стаття 23 передбачає право літніх людей на соціальний захист. Сторони зобов'язані забезпечити ефективно здійснення цього права, прийнявши відповідні заходи [89]. Хоча у Протоколі і у переглянутій Європейській соціальній хартії чітко не згадується про дискримінацію за віком, всі деталізовані елементи соціального захисту вирішують чутливі до віку ситуації. Крім того, Пояснювальна доповідь до Протоколу роз'яснює: «вираз "повноправні члени" означає, що люди похилого віку не повинні зазнавати остракізму через їх вік».

Регіональні європейські стандарти рівності почали формуватися наприкінці минулого століття. У 1990 р. Європейська рада прийняла Рішення щодо «Дії громади для людей похилого віку» [482], де прописані пріоритетні дії, спрямовані на їх інтеграцію. В подальшому 1993 рік - Європейський рік людей похилого віку та солідарності між поколіннями. Ці ранні напрямки політики

забезпечують порівняно всебічну дорожню карту для просування політики подолання вікової дискримінації, розглядаючи всіх незалежно від віку громадянами з усім спектром прав.

Вагомим є право Європейського Союзу, зокрема принцип недискримінації за віком, що виражається Директивою 2000/78 «Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності», що встановлює загальні рамки для рівного ставлення у сфері праці та занятості. На підставі ст. 13 ЄС Співтовариство розробило важливий пакет заходів, серед яких первинно згадувана Директива. Директива забороняє дискримінацію за расою та етнічним походженням у доступі до працевлаштування, професійного навчання, працевлаштування та умов праці, членства та участі у профспілках, організаціях роботодавців, соцзахисті, у тому числі соціального забезпечення та охорони здоров'я, «соціальних переваг», освіти, а також товарів та послуг, у тому числі житла. Якщо розглядати дискримінацію при працевлаштуванні, Директива забороняє дискримінацію насамперед у контексті зайнятості (доступ до зайнятості, самозайнятості та професії; професійної орієнтації та навчання; умов зайнятості та праці, включаючи звільнення та оплату праці; членство в організації) у решті категорій статті 13 ЄС (інвалідність, вік, статева орієнтація, релігія та переконання). Ці директиви встановлюють мінімальні вимоги і надання державам-членам можливості запровадити або зберегти більш сприятливі положення. Директиви не можуть бути використані для виправдання будь-якого регресу в ситуації, що вже переважає в кожній державі-члені. Держави-члени були зобов'язані імплементувати Директиву до липня 2003 р. Положення Рамкової програми Директиви щодо релігії чи переконань та сексуальної орієнтації мало бути запроваджено до листопада 2003 року, а питання щодо віку та інвалідності – до листопада 2006 року.

Цей документ передбачив мінімальні стандарти по всій Європі, що призвело до позитивних реформ на національному рівні. Акт допоміг подолати структурну нерівність на ринку праці, стаття 6 Рамкової директиви про зайнятість дозволяє державам-членам застосовувати широкий спектр винятків із правила вікової

рівності для того, щоб виконати свої соціальні та трудові цілі у національній політиці.

Відповідно до згаданої Директиви пряма дискримінація має місце, коли до особи ставляться менш сприятливо, ніж до будь-якої іншої особи, яка перебуває у подібній ситуації з будь-якої з причин. Непряма дискримінація має місце там, де присутня нейтральна практика, яка може поставити людей у особливо невігідний стан за певною ознакою.

Незважаючи на належний нормативний рівень забезпечення рівності, все ж таки недоліком вказаної Директиви є її вузька сфера, що акцентована виключно на сфері праці.

Директива Ради Європи 426 2008 року [466] подолала прогалину та акцентувала на впровадженні принципу рівного ставлення до осіб незалежно від релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації. Метою цієї пропозиції є впровадження принципу рівного ставлення до осіб незалежно від релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації поза межами ринку праці. Вона встановлює основу для заборони дискримінації за цими ознаками та встановлює єдиний мінімальний рівень захисту в межах Європейського Союзу для людей, які зазнали такої дискримінації. Ця пропозиція доповнює існуючу законодавчу базу ЄС, згідно з якою заборона дискримінації за ознаками релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації поширюється лише на роботу, професію та професійне навчання.

Дискримінація, в тому числі у сфері праці, заборонена у: соціальному захисті, включаючи соціальне забезпечення та охорону здоров'я; соціальних перевагах; освіті; доступі до товарів та послуг, які є доступними для громадськості, включаючи житло.

Такі регіональні нормативні акти мають особливість - норми слід тлумачити як ті, що мають вищий характер порівняно з національними. Підтвердження цього знаходимо у справі *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co* [771], де мотивовано: слід виключати національне законодавство, яке передбачає, що період роботи, виконаної працівником до досягнення 25 років, не враховується

при обчисленні строку попередження про звільнення. Розглянемо ґрунтовніше сутність казусу. Параграф 622 Цивільного кодексу Німеччини передбачає: «(1) Може бути надіслано повідомлення про припинення трудових відносин працівника із терміном попередження від чотирьох тижнів або 15-го числа календарного місяця». В подальшому стаття визначає строк попередження, що збільшується в залежності від тривалості роботи. Також вказано, що при обчисленні тривалості роботи періоди до досягнення 25-річного віку працівника не враховуються. З приводу останнього мотивація наступна - метою національного законодавства, про яке йдеться, є надання роботодавцям більшої гнучкості в управлінні персоналом шляхом зменшення навантаження на нього щодо звільнення молодих робітників, від яких розумно очікувати більший ступінь особистої чи професійної мобільності. Проте Суд дійшов до висновку, що право Європейського Союзу, зокрема принцип недискримінації за віком, як це виражається Директивою 2000/78, слід тлумачити як такий, що виключає національне законодавство і визнає неправомірно правило про те, що періоди трудової діяльності, завершені працівником до досягнення 25-річного віку, не враховуються при обчисленні строку попередження про звільнення. Також рішення Суду полягало в тому, що національний суд, розглядаючи справи між особами, повинен забезпечити дотримання принципу недискримінації за віком, як це викладено в Директиві 2000/78, не задовольняючи, якщо потрібно, будь-яке протилежне положення національного законодавства.

«Керівні принципи щодо активного старіння та солідарності між поколіннями», що видані Радою Європейського Союзу у 2012 р.[484] надають дорожню карту для встановлення політики протидії віковій дискримінації. Цей документ, прийнятий Радою у грудні 2012 року, конкретно посилається на вікову дискримінацію, але зосереджується лише на ринку праці. Більше того, на рівні ЄС, після ЕУ2012, програму активного старіння має бути інтегровано в існуючі рамки ЄС, зокрема в «Європі 2020», яка є стратегією ЄС щодо «розумного, стійкого та інклюзивного зростання» та включає в себе «Європейське інноваційне партнерство щодо активного та здорового старіння». Ці ініціативи

спрямовані на збільшення участі людей похилого віку на ринку праці та забезпечення стійкості здоров'я та системи соціального обслуговування через інноваційні механізми. Поки ці дії є потенціалом для підтримки самостійного життя в старості, вони ефективно відстоюють сприяння гідності та участі поза економічною сферою.

Позитивним є те, що у 2015 році питання вікової дискримінації та прав людей похилого віку були вперше включені до Плану дій ЄС із прав людини, який є дорожньою картою відносин Союзу з третіми країнами [483]. Під пріоритетом 16 у Плані дій згадується: «Підвищення обізнаності про права людини та конкретні потреби людей похилого віку, на яких звертають особливу увагу в контексті дискримінації за віком». На жаль, це зобов'язання не відображається у внутрішніх нормах ЄС, де, як вказує Лассен (Lassen E. M.), «бракує узгодженої політики та законодавчої бази для підвищення рівня реалізації прав людей похилого віку» [650, с.107].

Як свідчення і приклад не повністю задовільної європейської політики іноземні науковці наводять такий факт. Вони називають його ілюстрацією упередженого підходу. Зокрема, у Звіті про старіння 2015 року представлено лише макроекономічний аналіз витрат на старіння та послідовне відображення старості як фактора для зниження здібностей та збільшення потреб [535]. Навпаки, Звіт «Молодь 2015» представляє вичерпний звіт про становище молодих людей, про те, як економічна криза вплинула на них та на те, які дії слід вжити ЄС [536]. Такі два документи свідчать про різні лінзи, через які інституції ЄС дивляться на старіння та молодь: перший розроблений фінансовою службою Європейської комісії, останній - Генеральним управлінням освіти і культури, яке є відповідальним за молодіжну політику. Таким чином, на думку Ліат Аялон (L. Ayalon) [405, с.352], старіння розглядається на макрорівні та у взаємозв'язку з фінансовими наслідками, які це приносить, без урахування окремих аспектів старіння та права літніх людей. З іншого боку, для молоді корисний всебічний підхід, який відображає суспільні бар'єри для активної інклюзії.

Щоб виправдати свою бездіяльність, Європейська комісія стверджувала, що основний обов'язок забезпечити рівність за віком та реалізувати права людей похилого віку входить до компетенції держав-членів та обмежує тлумачення свого обов'язку поважати права людей старшого віку виключно зобов'язанням утримуватися від дій, які свідомо впливають на реалізацію цього права [539].

Посилання на права людей і реалізація їх за віком у звітах із прав людини Європейською комісією, Європейським парламентом та Європейською радою є дефіцитними та несистематичними. Це призводить до м'якої, непослідовної політики, яка не може визнати дискримінацію за віком неправомірною та політизувати боротьбу з таким проявом дискримінації. Для досягнення потрібних цілей по суті рівності ЄС повинен відкрити діалог про те, як поширити та розширити його діяльність щодо боротьби з віковою дискримінацією та як забезпечити послідовність та уникнути прогалин в існуючому масиві робіт.

Сучасна політика ЄС щодо дітей одним із необхідних постулатів визнає недискримінацію.

Стратегія Ради Європи з прав дитини (2016-2021) вказує, що права дитини застосовуються до всіх дітей без дискримінації за будь-якою ознакою. Всі права повинні бути забезпечені без будь-якої дискримінації незалежно від раси дитини чи її батьків або законного опікуна, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного, етнічного або соціального походження, майнового стану, інвалідності, народження, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншого положення [318].

Нагальною та необхідною є Директива, яка обговорюється в межах ЄС, проте до сьогодні держави-члени не можуть досягти консенсусу. Пропозиція щодо горизонтальної директиви проти дискримінації за віком, інвалідністю, сексуальною орієнтацією та релігією чи переконаннями за межами робочого місця була висунута Європейською комісією у 2008 році і все ще обговорюється законодавчим органом ЄС. У ній містяться вагомні ключові аспекти:

- вона забезпечує рівне ставлення у сферах соціального захисту, включаючи соціальне забезпечення та охорону здоров'я, освіту та доступ до товарів і послуг, які є комерційно доступними для населення, включаючи житло;
- використовує еквівалентні юридичні визначення до Директиви про расову рівність для прямої та непрямой дискримінації, переслідування, віктимізації, позитивних дій, розподілу тягаря доказування, права на скаргу та санкцій;
- зобов'язує всі держави-члени створити або призначити організацію або організації для сприяння рівному поводженню та допомоги жертвам дискримінації (національні органи з питань рівності) [736].

Під час підготовки цієї ініціативи Комісія намагалася об'єднати всі зацікавлені сторони, які мають потенційну зацікавленість, і подбала про те, щоб ті, хто захоче висловити свої коментарі, мали можливість і час відповісти. Європейський рік рівних можливостей для всіх надав унікальну змогу висвітлити проблеми та заохочувати до участі в дебатах.

Директива є інструментом, який найкращим чином забезпечує узгоджений мінімальний рівень захисту від дискримінації в усьому ЄС, водночас дозволяє окремим державам-членам, які хочуть вийти за межі мінімальних стандартів, зробити це. Вказане також дозволяє їм вибрати найбільш відповідні засоби примусового виконання та санкцій. Минулий досвід у сфері недискримінації свідчить про те, що Директива виявилася найбільш придатним інструментом. Сподіватимемося на те, що найближчим часом Директива буде все ж таки погоджена.

Не тільки європейський регіон, але й Організація американських держав акцентують увагу на політиці недискримінації. Американська конвенція про права людини виступає регіональною конвенцією про захист прав людини, ухвалена у 1969 році, набрала чинності у 1978 році. У ст. 1 Конвенція зобов'язується поважати права і свободи, визнані в ній, і забезпечити всім особам, які підпадають під їхню юрисдикцію, вільне та повне здійснення цих прав і свобод, без будь-якої дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального

походження, економічного статусу, народження чи будь-якого іншого соціального стану. Як бачимо, тут вік також не виокремлений як ознака дискримінації, вказане можна пояснити давністю прийняття цього акту [686]. Ст. 5 Конвенції визначає, що кожна людина має право поважати фізичну, розумову та моральну цілісність.

Проблеми регіонального характеру забезпечення рівності та недискримінації є вагомими, незважаючи на суттєву погодженість та декларативність норм. Справа в тому, що держави часто знаходяться під впливом багатьох міжнародних і регіональних конвенцій, що включають антидискримінаційні норми та норми рівності, проте саме це на національному рівні може бути проблемою. Міжнародні та регіональні положення спричиняють різне розуміння рівності та недискримінації. Конфлікт між цими розуміннями може сприяти виникненню дилем для держав, оскільки виявляється важко дотримуватись усіх різних стандартів одночасно, заохочуючи таким чином ієрархію. Тому наступний підрозділ нашого дослідження буде присвячений національним стандартам політики недискримінації.

5.2. Компаративний аналіз національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації за віком

У конституціях ряду зарубіжних країн закріплюються права представників соціально вразливих вікових 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, у межах регламентації принципів рівноправності та недискримінації вік порівняно рідко виділяється в якості самостійної підстави

для дискримінації на конституційному рівні. (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).

Окремо зазвичай існують антидискримінаційні закони, у 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» [130]. Вони можуть мати комплексний характер і стосуватися загалом всіх ознак дискримінації, поширюючись на всі сфери, або стосуватися окремих із них, наприклад виключно трудової.

Антидискримінаційні закони, що розробляються з метою викорінення дискримінації суто за ознакою віку, спостерігаються не так вже й часто. Прикладами таких законів є американський Акт про дискримінацію за ознакою віку в сфері зайнятості 1967 року і австралійський Акт про дискримінацію за ознакою віку 2004 року, які демонструють відмінність у підходах до правового забезпечення дотримання заборони дискримінації за цією підставою.

Аналіз низки моніторингових звітів, доповідей та аналіз зарубіжного законодавства дозволив нам вказати, що правове регулювання в країнах Європейського Союзу за особливостями правового регулювання можна виокремити в три групи.

До першої віднесемо держави, система законодавства яких чітко та широко забезпечує протидію дискримінації за досліджуваною проблематикою. Як вказано у доповіді Європейської комісії за 2020 рік, котра підготовлена за авторством Е. Давгуртс (E. Dewhurst), повний чіткий та явний захист від прямої вікової дискримінації забезпечується у понад 44% членів [511, с.12-13]. Деякі держави-члени мають спеціальні національні антидискримінаційні закони, які прямо забороняють пряму дискримінацію за віком щодо соціального захисту, освіти, житла, охорони здоров'я та доступу до товарів та послуг.

Для прикладу, в Австрії існує не тільки національне, але й муніципальне законодавство. Захист від дискримінації щодо соціального захисту передбачено

в ряді документів у дев'яти провінціях (Віденський закон про боротьбу з дискримінацією; Бургенландський Закон про дискримінацію; Каринтський закон про боротьбу з дискримінацією; Нижньоавстрійський Закон про боротьбу з дискримінацією; Верхньоавстрійський закон про боротьбу з дискримінацією; Закон про рівне ставлення Зальцбургу; Закон про рівне ставлення до Штирії; Тирольський закон про боротьбу з дискримінацією; Закон про боротьбу з дискримінацією Форарльберга) [403]. Те ж стосується Бельгії, котра виокремила антидискримінаційне федеральне законодавство в трьох регіонах.

До другої групи слід віднести держави, які частково регулюють питання дискримінації за віковою ознакою. Зазвичай у конституційних нормах найвищої дії передбачають встановлення на національному рівні принципу рівності та вказують на дискримінаційні ознаки, що забороняються на рівні закону. Вік як ознака дискримінації в таких державах не виокремлений як основний критерій і відноситься до категорії «інші ознаки». Більшість держав-членів ЄС застосовують часткову модель захисту. Тут прослідковується відсутність чіткого законодавства та надається захист за конституційним або міжнародним правовим критерієм, національним внутрішнім адміністративним правом.

Зазвичай у таких державах згадка про протидію дискримінації міститься в конституції. Так, ст. 28 Конституції Республіки Кіпр вказує: 1. Всі без винятку рівні перед законом, адміністративною владою і правосуддям, маючи право користуватися рівним захистом і рівноправним до них ставленням. 2. Кожен користується всіма правами і свободами, передбаченими Конституцією, без будь-якого обмеження в правах, випадкового або прямого, в зв'язку з його соціальною приналежністю, національністю, кольором шкіри, релігією, мовою, статтю, політичними та іншими переконаннями, національним і суспільним походженням, місцем народження, станом, громадською приналежністю або будь-якою іншою причиною, за винятком лише випадку, якщо положенням Конституції категорично не визначається зворотне [153].

Конституція Естонії у статті 12 регулює питання дискримінації, вказуючи, що перед законом усі рівні. Ніхто не може бути підданий дискримінації

внаслідок його національної, расової приналежності, кольору шкіри, статі, мови, походження, віросповідання, політичних чи інших переконань, а також майнового і соціального положення або за іншими обставинами [154].

Норми антидискримінаційного характеру розміщені не в комплексному законі проти дискримінації за будь-якою ознакою, а в спеціалізованому законі окремої сфери суспільного життя. Такий підхід також прийнятний, оскільки забезпечує предметність відносин. Цими державами-членами є Хорватія, Чехія, Фінляндія, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція.

І наостанок. Є держави, що на конституційному рівні практично не врегульовують питання дискримінації за віком. Адже ні згадок про вік, ні навіть посилок на інші ознаки в їх конституційних нормах немає.

Ст. 3 Конституції Італії, вказує, що всі громадяни мають однакові громадські права та є рівними перед законом незалежно від статі, раси, мови, релігій, політичних переконань, особистого і соціального положення. На цьому перелік вичерпується. Проте все ж при тлумаченні вказаний казус можна подолати, оскільки цитована стаття в наступній частині вказує позитивний обов'язок держави забезпечити антидискримінаційну політику – «Завдання Республіки - усунути перешкоди економічного і соціального порядку, які, обмежуючи свободу і рівність громадян, заважають повному розвитку людської особистості і ефективній участі всіх трудящих у політичній, економічній і соціальній сфері суспільства» [644]. У найбільш загальному вигляді позитивні зобов'язання держави вимагають від національних органів влади запровадити та вжити всіх прийнятних (розумних) та належних заходів (англ. *reasonable and appropriate measures*) для гарантування прав людини, їх забезпечення, захисту та сприяння реалізації в кожному конкретному випадку [345].

Стаття 45 Конституції Мальти подає дуже широкий аналіз рівності та дискримінації, при цьому навіть вміщує розуміння понять, вказуючи, що «вислів "дискримінаційний" означає "дозволяє собі різне ставлення до різних осіб", приписуване цілком або здебільшого до їх відповідних категорій за расою,

місцем походження, політичними думками, кольором шкіри, переконаннями або статтю, причому особи, що відносяться до однієї такої категорії, піддаються позбавленню окремих прав і обмежень, із якими особи, що відносяться до інших таких категорій, не піддаються або отримують привілеї і переваги, які не надаються особам інших таких категорій» [151]. Однак жодної згадки про вік також немає.

Конституція Португальської республіки містить наступну норму про те, що походження, стать, раса, мова, місце народження, релігійна приналежність, політичні або ідеологічні переконання, освіта, майнове чи суспільне становище ні для кого не можуть служити підставою для отримання привілеїв, отримання вигоди, заподіяння шкоди, позбавлення будь-якого права або звільнення від будь-якого обов'язку [152].

Стаття 32 Конституції Польщі знову ж таки вказує на рівність і дає лаконічне тлумачення, що ніхто за будь-яких обставин не може зазнавати дискримінації у політичному, соціальному або економічному житті [156].

Тепер звернемося до держав, які мають певні особливості та показову історичну генезу правової політики.

Цікавим у досліджуваному контексті є нормативне законодавство *Австралії*. Основним законодавчим актом країни у сфері, що вивчається, є Закон про дискримінацію за віком (ADA), який став законом 22 червня 2004 року. Це був перший федеральний закон Австралії, спеціально присвячений віковій дискримінації, і перший визнаний у світі окремим законодавством, яке поширювалося в тому числі на дискримінацією поза сферою праці, щоб охопити такі сфери, як надання товарів і послуг [380]. Уряд Австралії заявив, що прийняття ADA відповідало широким політичним цілям держави в контексті цінування навичок та внесків зрілих працівників, щоб утримувати їх у складі робочої сили на більш тривалі періоди, а також для вирішення соціальних та економічних наслідків старої демографічної групи. ADA є «невід'ємною частиною широкого спектра ключових пріоритетів державної політики, щоб реагувати на старіння робочої сили та населення».

Існує п'ять основних цілей ADA. Це: по-перше, ліквідація дискримінації на підставі віку при працевлаштуванні, освіті, доступі та наданні товарів, послуг, приміщення та в інших сферах; по-друге, забезпечення рівності всіх людей перед законом незалежно від віку; по-третє, сприяння приділенню особливої уваги та послуг для людей певного віку (особливо молодих та старих) через унікальні обставини; по-четверте, пропагування принципів вікової рівності; і по-п'яте, усунення вікових бар'єрів і боротьба зі стереотипами, щоб реагувати на демографічний тиск.

Положення Закону поширюються на зайнятість, охорону здоров'я та надання послуг, рекламу та інші сфери, з урахуванням інших пов'язаних питань. В ADA існує загальне визначення дискримінації за віком як заборонена можливість особі на основі хронологічного віку.

ADA відрізняється від вікових норм в інших країнах, оскільки поширюється на інші сектори зайнятості. Закон однозначно забороняє дискримінацію в ряді ключових сфер, таких як освіта, доступ до приміщень, надання товарів і послуг, надання послуг на землю, приміщення, житло, адміністрування та запити на інформацію.

У законі є ряд винятків, серед яких може бути дозволена вікова позитивна дискримінація з метою полегшення неблагополуччя. Закон спрямований на досягнення реальної, а не фактичної рівності; це означає, що для компенсації недоліків може знадобитися диференціальне ставлення щодо рівності методів. Цікавим правовим аспектом є те, що пряма та непряма дискримінація включена до нормативних вимог, але переслідування не було включено до закону, оскільки було визначено, що воно є занадто розпливчастим, щоб його належним чином висвітлити.

Звернемося до досвіду *Канади*. Дискримінація за віком заборонена в усіх юрисдикціях Канади. Пар. 3 (1) Канадського закону про права людини 1985 року вказує, що забороненою ознакою дискримінації є в тому числі вік [446]. Крім того, Канада є федеральною системою, де провінції також мають сильні юрисдикційні повноваження щодо законодавства про права людини; кожна

провінція має свій власний кодекс, який забороняє дискримінацію всередині їх юрисдикції, включаючи вікову дискримінацію. Усі юрисдикції Канади – десять провінцій і три території – мають законодавство, спрямоване на забезпечення рівноправності. Крім того, федеральний уряд приймає закони щодо галузей, які вважаються федеральними підприємствами.

Федеральний захист поширюється як на пряму, так і на непрямую дискримінацію у всіх сферах суспільства, що регулюється урядом, включаючи зайнятість, доступ до охорони здоров'я та послуг, житлові, транзитні та інші сфери.

У Канаді зв'язок між дискримінацією за віком та обов'язковим виходом на пенсію дуже складний. Обов'язковий вихід на пенсію допускається згідно з деякими правилами, але вони можуть бути оскаржені в суді. Жоден федеральний закон Канади не визначає універсального пенсійного віку, однак існують закони, що охоплюють конкретні сфери зайнятості. Хоча це не є нормою, приблизно чверть роботодавців, визначають обов'язковий пенсійний вік, включаючи королівську канадську кінну поліцію та військових [379]. Є, по суті, два способи, за допомогою яких обов'язковий вихід на пенсію законно дозволений. Щоб мати добросовісну професійну вимогу про обов'язковий вихід на пенсію, необхідно отримати дозвіл у Комісії з прав людини; проте дотримати такі вимоги нескладно. Перший спосіб: у певних провінційних юрисдикціях, максимальний вік визначається обов'язковим виходом на пенсію; цей вік часто встановлюється 65 років. Співробітників старше цього віку роботодавець може примусити до виходу на пенсію. Другий метод використовується в багатьох юрисдикціях, включаючи федеральний закон; він забороняє дискримінацію в будь-якому віці, але допускає добросовісні винятки з дискримінації за віком, зокрема обов'язковий вихід на пенсію. Згідно зі згадуваним Законом про права людини, наприклад, обов'язковий вихід на пенсію дозволено: (а) коли обмеження встановлене роботодавцем як добросовісна вимога; (б) якщо державне законодавство диктує вікове обмеження для цієї роботи; або (с) якщо ця особа досягла нормального пенсійного віку на тій самій посаді. Частина «с» є

проблематичною, оскільки визначений нормальний пенсійний вік може ґрунтуватися на дискримінаційних стереотипах здатності і продуктивності.

Розглянемо практичні аспекти. Рішення Верховного суду Канади від 2014 року розглядало політику обов'язкового виходу на пенсію. У справі *McCormick v Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, Джон Майкл МакКормік, юрист із Ванкувера, який відмовився вийти на пенсію у віці 65 років, як того вимагає політика його фірми щодо обов'язкового виходу на пенсію, стверджував, що він зазнав дискримінації за віком. Відхиляючи позов, Верховний суд підкреслив особливий правовий статус МакКорміка. Він дійшов висновку, що він не перебував у залежних відносинах із фірмою, оскільки як партнер він контролював, а не підпорядковувався рішенням, які регулюють робоче місце. Це рішення передбачає, що там, де обов'язкова пенсійна політика передбачена партнерським договором, будуть звільнятися від законів про дискримінацію за віком [676]. Цим рішенням ми хотіли продемонструвати особливість пенсійної системи Канади та її спрямованість на казуальний характер.

У *Великобританії* Закон про рівність 2010 року юридично захищає людей від дискримінації на робочому місці та в суспільстві. До набрання чинності Законом існувало кілька законодавчих актів, які регулювали дискримінацію, зокрема: Закон про дискримінацію за статтю 1975 року, Закон про расові відносини 1976 року, Закон про дискримінацію інвалідів 1995 року. Він замінив попередні антидискримінаційні закони єдиним законом, що полегшило розуміння закону та посилило захист у деяких ситуаціях. У ньому викладено різні способи, якими є незаконне поводження з кимось. Він здійснює базовий захист від прямої та непрямой дискримінації, переслідування та віктимізації в сферах послуг і державних функцій, преміювання, роботи, освіти, транспорту.

Закон містить положення, відповідно до якого для диференційованого ставлення можна навести поважну причину («об'єктивне виправдання»). Консультація Управління з питань рівності вказує, що «Перш ніж запровадити нову заборону на дискримінацію за віком, ми хочемо переконатися, що новий закон забороняє лише шкідливе поводження, яке призводить до справді

несправедливої дискримінації за віком. Він не повинен забороняти багато випадків різного поводження, які є виправданими або корисними. Тому ми повинні закріпити у підзаконних актах обставини, за яких було б законним використовувати вік як причину для різного ставлення до людей» [381]. Винятки відповідно до Урядового порядку, що прийнятий згідно із законом, становлять поступки на основі віку. Цей виняток дозволить будь-якій організації використовувати вік для визначення права на пільги, за умови, що метою є користь для вікової групи, до якої вона поширюється. Серед них виокремлюються: групові свята (цей виняток дозволить спеціалізованим постачальникам рекреаційних та туристичних послуг продовжувати надавати відпочинок людям певних вікових груп); імміграція (під час визначення права особи на в'їзд та перебування у Великій Британії вік має бути одним із факторів, які враховуються в деяких заявах разом із іншими факторами, такими як дохід); спорт (цей виняток дозволить продовжити спортивні змагання з віковими обмеженнями, наприклад змагання з футболу до 21 року та змагання ветеранів тенісу); житлові паркові будинки; фінансові послуги (цей виняток дозволить продовжити врахування віку при оцінці ризику в секторі фінансових послуг за умови, що це ґрунтується на відповідній інформації з джерела, на яке можна покладатися).

Щодо останнього, то при аналізі ефективності закону у громадськості Великобританії були значні питання. Опитування Age Concern показують, що людям у віці 75 років і старше майже у десять разів більше шансів отримати відмову в розрахунку на страхування автомобіля або подорожі, ніж особам 30-49 років. 13% людей старше від 80 років сказали, що відклали відпустки через неотримання страхівки. Окреме дослідження SAGA Populus показало, що 25% людей старше ніж 65 років були готові відмовитися від страхування подорожі через вік [528]. Тому були внесені зміни до законодавства про страхування, щоб комплексно урегулювати проблему.

Конституція *Південно-Африканської Республіки* 1996 року є наріжним каменем для всіх законодавчих актів, охоплює всі форми дискримінації. Розділ 9

Білля про права (розділ Конституції) вказує, що всі рівні перед законом і мають право на рівний захист і користь від закону. Забороненими ознаками дискримінації є раса, стать, вагітність, сімейний стан, етнічне чи соціальне походження, колір шкіри, сексуальна орієнтація, вік, інвалідність, релігія, совість, переконання, культура, мова та народження [472]. Отож у цій державі серед небагатьох на конституційному рівні окремо акцентовано на віці. Білля про права вимагає від уряду побудувати правову інфраструктуру з дотриманням прав і свобод людини. Поважаючи конституційні зобов'язання, уряд Південної Африки запровадив законодавство у відповідь до різних форм дискримінації після краху уряду апартеїду в 1994 році.

Поряд з цим існує два спеціалізованих нормативних акти: Закон про справедливість у сфері зайнятості (1998 р.) та Закон про запобігання несправедливій дискримінації (2000). Ці закони мають на меті забезпечити середовища, вільні від усіх форм дискримінаційної практики, та сприяти їм. Існують також певні закони, спрямовані на конкретну сферу, де може мати місце дискримінація. Наприклад, Закон про оренду житла (1999 р.) захищає людей від несправедливого виселення (на підставі їхнього віку, раси чи інших характеристик) і забезпечує трибунал для розгляду скарг.

Уряд Південної Африки також зробив кроки для забезпечення рівності, ухваливши ряд нових законів, що стандартизують механізми надання послуг.

Проте цікаве законодавство цієї країни з інших підстав. Це одна з небагатьох країн світу, що має окремий законодавчий акт, який забезпечує захист від дискримінації літніх людей. Закон про літніх людей (2006 р.) у преамбулі визначає завдання - ефективно боротися з тяжким становищем літніх людей шляхом встановлення рамок, спрямованих на розширення можливостей та захист, на сприяння та підтримання свого статусу, прав, добробуту, безпеки. Як людину похилого віку розуміють чоловіка, якому виповнилося 65 років або більше, а у випадку жінки – 60 років і більше. Окрім загальних положень, закон передбачає створення спроможного та підтримуючого середовища для літніх людей, норми щодо послуг допомоги та підтримки для літніх людей на основі

громади і права літніх людей на житло, у тому числі в інтернатах. Ст. 9 вказує, що будь-яка послуга повинна надаватися в середовищі, де визнається соціальний, культурний та економічний внесок старших осіб; сприяє участі літніх людей у процесах прийняття рішень на всіх рівнях; визнає багатомірні потреби літніх людей і тому сприяє міжгалузевому співробітництву; забезпечує доступ до інформації шляхом навчання старших осіб; сприяє розвитку та базовому догляду за людьми похилого віку в сільській місцевості та міських районах; сприяє запобіганню експлуатації літніх людей; виховує повагу та гідність до літніх людей; гарантує, що літні люди отримують пріоритет у наданні основних послуг; забезпечує реабілітацію та надання допомоги людям похилого віку; і гарантує, наскільки це можливо, що послуги та засоби є доступними для людей похилого віку [812].

Окремий розділ присвячений захисту цієї вікової групи від домашнього насильства, заходам протидії жорстокого поводження з людьми похилого віку та веденню спеціального реєстру жорстокого поводження з людьми похилого віку.

В *Аргентині* немає спеціального законодавства, що забороняє дискримінацію за віком. Принципи недискримінації містяться в положеннях Конституції Республіки, і ці принципи були посилені шляхом внесення змін у 1994 р. Дискримінація є забороненою за кількома ознаками, включаючи вік. Права людини та ліквідація дискримінації важливі для Аргентини. Після переживання протягом десятиліть політичної та економічної нестабільності аргентинський уряд зараз планує відновити традицію, де основні права людини поважаються на всіх рівнях суспільства. Якщо говорити про літніх людей в цій державі, то приблизно 11 відсотків аргентинців мають вік 65 років і старше. Середній вік по країні становить 29,7 роки. Увесь час відбувається старіння населення (докладніше про Індекс світового старіння див. Додаток Б.1). Конституція гарантує низку громадянських, соціальних і політичних прав, що супроводжується інституційними методами захисту цих прав. Захист від дискримінації висвітлюється, хоча і не дуже детально. Боротьба з дискримінацією всіх форм у робочій силі визначена як

пріоритетна. Конституційна реформа 1994 року піднесла кілька міжнародних договорів про захист прав людини до конституційного рівня, що означає: вони мають таку ж юридичну вагу, що й пункт Конституції.

Антидискримінаційний закон 1988 року був першим законом про дискримінацію, прийнятим в Аргентині, і передбачає позбавлення волі на строк до трьох років для тих, хто свавільно обмежує, перешкоджає чи обмежує особу виключно за такими ознаками, як раса, релігія, стать чи фізичні характеристики. Вік у даній групі конкретно не вказано, але теоретична інтерпретація поміщає вік у рубрику фізичних характеристик [388].

Сполучені Штати Америки намагалися запровадити законодавство про дискримінацію за віком. Є два центральних законодавчих акти федерального рівня, які пропонують рекомендації та засоби захисту від дискримінації за віком.

Першим прийнятим на федеральному рівні був Закон про вікову дискримінацію при зайнятості (ADEA) 1967 р., що охоплює зайнятість. ADEA забороняє дискримінацію при працевлаштуванні осіб у віці 40 років і старше. SEC. 623., Розділ 4 вказує практики, які є незаконні для роботодавця, зокрема: (1) не прийняти на роботу чи звільнити будь-яку особу чи відмовляти їй у звільненні чи іншим чином дискримінувати будь-яку особу щодо її компенсації, умов або привілеїв найму через вік такої особи; (2) обмежувати, відокремлювати або класифікувати своїх працівників будь-яким способом, який позбавляє або має тенденцію позбавляти будь-яку особу можливостей працевлаштування або іншим чином негативно вплинути на її статус як працівника через вік такої особи; або (3) знизити ставку заробітної плати будь-якого працівника за віком [805].

Другою великою ініціативою став Закон про вікову дискримінацію (ADA) 1975 року, що охоплює надання послуг інституціями, які отримують федеральне фінансування. Ст. 6102 закону вказує, що «жодна особа в Сполучених Штатах не може бути виключена на основі віку від участі, відмови від переваг або піддана дискримінації в межах будь-якої програми чи діяльності, які отримують федеральну фінансову допомогу» [382]. Однак положення Закону про

дискримінацію за віком дозволяють подавати позов до федерального суду відповідно до цього закону лише після того, як: (1) минуло 180 днів із моменту подання скарги в Комісії з рівних можливостей і вона не зробила жодних висновків, або (2) Комісія видає висновок на користь одержувача.

Крім того, Закон про літніх американців (ОАА - 1965) також пропонує правову допомогу літнім людям у випадках дискримінації за віком. Загалом цей закон стимулює надання послуг на дому та в громаді, таких як харчування на колесах та інші програми харчування, послуги вдома, транспорт, юридичні послуги, запобігання жорсткому поводженню з літніми людьми та підтримка опікунів. Мета ОАА полягає в тому, щоб заохочувати повагу до гідності літніх людей, надаючи послуги та підтримку, які дозволяють їм залишатися незалежними та зацікавленими громадянами. Ці програми допомагають людям похилого віку залишатися максимально незалежними у своїх домівках і громадах. Крім того, послуги ОАА допомагають особам похилого віку уникнути госпіталізації та догляду в будинку престарілих і, як наслідок, заощадити федеральні та державні кошти, які в іншому випадку були б витрачені на такий догляд. Хоча законодавча програма відкрита для людей похилого віку, що зазвичай визначаються як 60 років і старші, вона зосереджена на пропонуванні допомоги людям із найбільшими соціальними або економічними потребами, таким як особи з низьким рівнем доходу або представники меншин, люди похилого віку з обмеженим знанням англійської мови та люди похилого віку, які проживають у сільській місцевості. Проте, як вказують аналітики і практики, на жаль, роки обмеженого фінансування обмежили доступ до послуг ОАА, що призвело до списків очікування для багатьох із цих основних програм.

1 січня 2009 року набув чинності Закон про дискримінацію *Швеції*. Він замінив Закон про рівні можливості та шість інших антидискримінаційних законів. Тепер він має комплексний характер, містить положення проти дискримінації за ознаками віку, статі, етнічного походження, релігії чи інших переконань, розумових і фізичних обмежень, сексуальної орієнтації та

трансгендерної ідентичності, відповідно до певних директив ЄС, наприклад 2000/78/ЕС.

Згідно з законом заборонена як пряма, так і непряма дискримінація за віком. Також забороняється переслідування та нацьковування іншої особи щодо дискримінації. Сфери антидискримінації, що врегульовуються цим законом, є різними: трудове життя, освіта, діяльність щодо політики ринку праці та служби зайнятості не за державним договором, початок або ведення бізнесу та професійне визнання, членство в певних організаціях, товари, послуги та житло тощо, охорона здоров'я, медичне обслуговування та соціальні послуги, система соціального страхування, страхування на випадок безробіття та матеріальна допомога на навчання, національна військова служба та цивільна служба.

Заборона дискримінації поширюється на всі аспекти працевлаштування: прийом на роботу, професійне навчання, просування по службі, умови найму, припинення роботи та членство в профспілках. Проте дискримінація за віком у всіх аспектах найму може бути виправданою у таких випадках:

- Спеціальне ставлення, яке виправдовується особливим характером певної професійної діяльності в контексті, в якому вона здійснюється. Така характеристика вимагає законної мети і того, щоб засоби досягнення цієї мети були відповідними та необхідними.

- Особливий режим у колективних договорах та індивідуальних трудових договорах з метою регулювання пенсій, виплат по інвалідності та допомоги у зв'язку з втратою годувальника.

- Особливе ставлення, яке об'єктивно та розумно виправдано законною метою та якщо засоби досягнення цієї мети є належними та необхідними.

Законодавство *Швеції* категоричне щодо пенсійного віку. Працівник має право залишатися на роботі до кінця місяця, коли йому виповниться 67 років. Після досягнення 67 років працівник не захищається Законом про охорону праці, і роботодавець може розірвати трудові відносини. Розглянемо практику з цієї сфери. У 2011 році набув широкого розголосу казус, котрий стосувався авіакомпанії, яка звільнила велику кількість співробітників - бортпроводників

через брак роботи. Профспілка та авіакомпанія узгодили колективно список звільнень, за яким усі працівники, яким виповнилося 60 років, були звільнені. У списку також зазначено, що такі працівники не мають права на поновлення на роботі відповідно до Закону про охорону зайнятості.

У Швеції працівники з тривалим періодом роботи мають пріоритет перед працівниками з меншим періодом, так званий принцип «останнім прийшов – першим вийшов», тобто працівникам із меншим стажем роботи було про це повідомлено. Роботодавець стверджував, що була законна мета звільнення старших працівників, оскільки вони мали право отримувати пенсію, а молоді не мали.

Суд із трудових спорів визнав, що звільнення являло собою пряму дискримінацію за віком. Мета забезпечити дохід молодшого бортпровідника, на думку цього Суду, була законною метою, оскільки старші бортпровідники могли отримувати дохід від своїх пенсій. Проте спеціальне ставлення не було об'єктивно та обґрунтовано виправданим. Право на роботу до досягнення 67-річного віку закріплено в Законі про захист зайнятості. Отже, не було належним заходом – для досягнення законної мети у цій справі. Відповідно до Закону про дискримінацію звільнення визнали недійсним, а постраждалим надали по 12 500 євро кожному [389].

Найбільш повно позитивні зобов'язання регламентуються в південноафриканському Акті про сприяння поширенню рівноправності і запобігання несправедливій дискримінації. Відповідно до цього закону держава зобов'язана розробляти програми сприяння поширенню рівноправності, розвивати відповідне законодавство, надавати допомогу і здійснювати підготовку кадрів із питань рівноправності, розвивати внутрішні механізми розгляду скарг у справах щодо несправедливої дискримінації (ст. 25, 26). [783].

Звернемося до досвіду *Ізраїлю*. Ця держава має широкий спектр законів, що забороняють дискримінацію при працевлаштуванні. Центральним антидискримінаційним законом в Ізраїлі є Закон про рівні можливості у сфері зайнятості (1988 р.) («Закон про рівні можливості»), який забороняє

дискримінацію при наймі на роботу, умовах найму, пільгах, підвищенні по службі, професійному навчанні, звільненні та вихідній допомозі та пенсійних виплатах, все на основі статі, раси, віку, національності, країни походження, релігії, місця проживання, сексуальної орієнтації, батьківського статусу, лікування безпліддя, сімейного стану, політичних поглядів, поглядів та служби в резерві. Цей список не є вичерпним.

Проте цікавим досвід країни є не через нормативні особливості, а через встановлені в ній процесуальні особливості. Дискримінація за віком заборонена Законом про рівні можливості з 1995 року. На відміну від деяких інших країн, захищена група не визначена з точки зору конкретного вікового порогу, а швидше будь-яка класифікація, базована на віці, піддається вимогам про дискримінацію за віком. Під час пред'явлення позову про дискримінацію за віком особі не потрібно вказувати конкретну причину дискримінації, а лише демонструвати, що мало місце конкретне «менш сприятливе» ставлення. Тоді роботодавець повинен довести, що для його дій є законні причини. Наприклад, звільнення найбільш оплачуваних працівників у зв'язку зі скороченням може бути непрямом дискримінацією літніх працівників, які працюють довше і, отже, отримують вищі зарплати. Відповідальність за порушення Закону про рівні можливості покладається на «роботодавця», чи то фізична, чи юридична особа. Якщо юридична особа порушує Закон про рівні можливості, будь-який керівник або посадова особа цієї організації також можуть вважатися відповідальними за порушення, якщо він чи вона не доведе, що порушення було без їх відома або що він чи вона вжили всіх необхідних заходів для запобігання такому порушенню. При такому підході не потрібно доводити ознаку дискримінації, окрім того, це значно полегшує завдання доведення при множинній дискримінації.

Практика цієї країни є унікальною і з приводу розширення тлумачення поняття дискримінації. У грудні 2016 року Регіональний трудовий суд Тель-Авіва розглянув справу Бат Шева Симчі проти Ma'abarot Products Ltd. (4 грудня 2016 р.) LD 49821-01-16 про те, що навіть якщо конкретна трудова функція працівника є зайвою, необхідно враховувати вік працівника та можливість

пошуку альтернативної роботи для працівника похилого віку. Суд наголосив, що оскільки в цій справі мало місце зменшення чисельності, що було зумовлено потребами роботодавця, а не поведінкою працівника, роботодавець зобов'язаний був врахувати вік працівника на його користь. Не пов'язане з питанням віку або нейтральне відношення до нього робить рішення дискримінаційним. За таких обставин роботодавець повинен був здійснити відшкодування збитків із виплатою у розмірі 12-місячної зарплати на додаток до 50 000 шекелів без підтвердження збитків [613].

Окремою групою розглянемо країни, в яких відсутнє правове регулювання цього питання. Приклад - *Китайська Народна Республіка*, яка не має належного правового регулювання в цій сфері. Правова політика загалом є відсутньою. У Китайській Народній Республіці немає закону про дискримінацію за віком. Дискримінація за віком та інші види дискримінації, як правило, заборонені законами та нормативними актами різних рівнів. На практиці дискримінація за віком привертає мало уваги у сфері працевлаштування, і роботодавці мають широку свободу розсуду у встановленні вікового порогу для будь-якої посади, якщо це не суперечить законам про охорону праці дітей. За межами сфери зайнятості дискримінація за віком зазвичай привертає увагу громадськості до загального соціального ставлення до старих людей.

Загалом дискримінація за віком у КНР все ще залишається передчасним поняттям як юридично, так і соціально, хоча загальне усвідомлення цього та будь-яких інших факторів, на яких може бути базована дискримінація, поступово збільшується разом із прогресом економічного добробуту людей [462].

В *Японії* також немає законів, які б конкретно торкалися дискримінації за віком. Хоча Закон про трудові стандарти містить положення, яке стверджує, що «[е] роботодавці не повинні брати участь у дискримінаційному відношенні щодо заробітної плати, робочого часу або інших умов праці через національність, віру або соціальний статус будь-якого працівника» (ст. 3 ЗПУ), про включення «віку» як підстави для дискримінації не йдеться. Проте дискримінаційне ставлення за віком працівника може бути недійсним, оскільки воно суперечить громадському

порядку та моралі (ст. 90 ЦК), а також може бути підставою для деліктного позову (ст. 709 ЦК). Японське законодавство не регулює дискримінацію за віком. Якщо роботодавець не дотримується дискримінації та впроваджує вікові обмеження щодо своєї практики найму, такий роботодавець не може бути покараний, оскільки кримінальне чи цивільне законодавство не передбачає санкції [617].

Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 затверджено Національну стратегію у сфері прав людини [204]. Стратегія зосереджена на вирішенні основних системних проблем у сфері забезпечення, реалізації та захисту прав і свобод людини в умовах нових викликів, що постали перед суспільством. П. 3 серед іншого визначає вагомість принципу рівності та недискримінації у забезпеченні прав і свобод людини.

Для врегулювання та удосконалення нормативних правових гарантій в національному праві пропонуємо наступне:

1. Внести зміни до Основного закону, де вік вказати не факультативною через поняття «та інше», а визначеною нормативно ознакою дискримінації.

2. Удосконалити процедуру експертизи нормативно-правових актів на предмет недопущення дискримінації. Як вказує професор О. Батанов, «слід констатувати, що конституційне-правове регулювання експертного забезпечення законотворчого процесу у сфері протидії дискримінації є недостатнім. У законодавстві лише частково врегульовано окремі форми експертного забезпечення законодавчого процесу з точки зору його принципів, цілей, завдань, об'єктів, суб'єктів, стадій, гарантій, відповідальності тощо. При цьому практика показує реальний вплив експертного середовища на законотворення та фактичне залучення експертів у процесі підготовки законопроектів. Не викликає сумніву, що якість та ефективність законодавчих актів значно підвищуватиметься внаслідок активізації ролі правової доктрини, а також громадської думки у формуванні правотворчої політики та у законотворчості. Ці та інші чинники вимагають посилення уваги до актуальних

проблем конституційно-правового забезпечення експертного супроводу законодавчої діяльності у сфері протидії дискримінації в Україні» [12].

3. Внести доповнення до законодавчої бази щодо загальної сфери дискримінації. Так, прийнятий у першому читанні ще у 2016 році проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 є актом, який потребує негайного прийняття. Зокрема, проект Закону України розроблено з метою удосконалення законодавства України у сфері запобігання та протидії дискримінації, забезпечення ефективності контролю за його дотриманням та приведення його у відповідність до актів права ЄС, імплементація яких передбачена Додатком ХІ до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством із атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони. Проект пропонує доповнити понятійно-категоріальний апарат поняттями «віктимізація», «дискримінація за асоціацією», «множинна дискримінація», а також узгоджує питання відповідальності та посилені засоби протидії дискримінації з боку Уповноваженого Верховної Ради з прав людини.

4. Удосконалити інститут відповідальності за дискримінаційні дії.

У першу чергу йде мова про цивільну компенсацію. Це підтверджується позитивною практикою країн ЄС, близько 78% держав-членів передбачають компенсацію за порушення антидискримінаційних принципів за віком у всіх сферах. Лише чотири держави-члени прямо не передбачають компенсацію (Данія, Естонія, Італія та Іспанія). Більшість держав-членів (78 %) не передбачають офіційної верхньої межі компенсації [384].

У Пояснювальній записці до вищезгаданого Проекту відзначається: стаття 15 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлює, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та

кримінальну відповідальність, чітка відповідальність за порушення законодавства визначена лише статтею 161 Кримінального кодексу України. Це положення фактично унеможлиблює встановлення цивільної та адміністративної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації [256]. Тому потрібно удосконалити адміністративну відповідальність. Для цього ми пропонуємо внести зміни до КУпАП, а саме: доповнити статтею 188⁵⁸ «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації».

Тому наступний підрозділ дослідження буде присвячений практичним аспектам застосування нормативних приписів.

5.3. Інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком

Ми схильні вважати, що інституційні гарантії та належність їх реалізації в державі є навіть подекуди вагомішими, ніж інші види гарантій. Таке твердження має суб'єктивно-умовний характер, однак пояснимо свою позицію наступним. Саме інституційні гарантії забезпечують реальне здійснення правової політики держави, вони вказують на фактичну близькість до суб'єкта права, безпосередньо стикаються з ситуаціями дискримінаційного характеру та відповідно до конкретного казусу мають повноваження та обов'язок їх вирішувати. Тому як найближчий елемент до суб'єкта реалізації інституційні гарантії потребують ефективного впорядкування, оскільки через їх неналежну реалізацію може руйнуватися вся інша елементна структура каркасу гарантій протидії дискримінації. Приклад найпростіший – в Україні діють норми, що встановлюють заборону в рекламі про працевлаштування вказувати вік, однак такі порушення відбуваються в кожному другому оголошенні. Пояснення цього просте – не діють інституційні гарантії, тобто неналежно функціонують органи публічної влади у цій сфері своїх повноважень.

Для підтвердження висловленої нами позиції звернемося до наукової думки молдовського вченого І. Біку, який вказує, що конституційна держава передбачає ефективне визнання та захист прав, спрямовуючи дію всього інституційного механізму в бік забезпечення нормального стану зазначеної держави. Права як структурні елементи виражають умову нормальності конституційної держави, і будь-яке їх порушення, навіть невелике, серйозно завдає шкоди всій системі. Порушення прав, які становлять ядро конституційної держави, має наслідки, які впливають на життєво важливий центр усієї системи, з точки зору: юридичної, оскільки ми стоїмо перед обличчям порушення правових норм; політичної, тому що ми стикаємося з поведінкою, яка несумісна з вимогами демократії та моралі, оскільки ми стикаємося з ігноруванням цінностей, які визначають моральні права в межах проекту [415].

Інституційні гарантії вимагають ґрунтування діяльності органів публічної влади на принципі рівності та недискримінації. Подолання проблеми можливе завдяки існуванню комплексного механізму міжнародного та національного гарантування рівності. Він включає нормативно-правові акти, функціонування політичної та правової системи на принципах демократизму та верховенства права та реальне економічне, ідеологічне, політичне гарантування превентивних засобів недопущення дискримінації та відновлення прав у разі порушення. Аналіз роботи органів, що покликані захищати принципи рівності, є суттєвим чинником для аналізу правової політики недискримінації. Проте повноваження органів мають як класично судовий, так і позасудовий (квазісудовий) характер, тому аналіз ефективності таких установ на національному рівні зумовлює практичний інтерес.

Т. Кадар вказує, що органи з питань рівності мають значний потенціал для сприяння більш рівноправним суспільствам, і вони виявились ефективними агентами змін. Вони роблять це, серед іншого, вносячи свій внесок у відповідну судову практику перед Судом ЄС, що веде до подальшого розвитку та уточнення законодавства ЄС та національного рівного ставлення [630].

Директива Європейського парламенту та Європейської ради 2006/54/ ЄС у статті 20 стосовно органів рівності передбачає зобов'язання для держав- членів створення спеціальних органів на національному рівні з просування, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до людей. У статті також викладено ключові компетенції, якими мають користуватися ці органи, зокрема: надавати незалежну допомогу потерпілим від дискримінації в процесі розгляду їх скарг на дискримінацію; проводити незалежні опитування щодо дискримінації; публікувати звіти та надавати рекомендації з будь-яких суміжних питань дискримінації [514].

Інституційні гарантії репрезентовані в тому числі через функціонування омбудсмена. Однак нині в демократичних державах замало говорити тільки про повноваження загального уповноваженого з прав людини. Те, що на практиці зарубіжних держав затребуване і продемонструвало свою ефективність, – це функціонування в державі спеціальної інституції у справах рівності.

Аналіз низки моніторингових звітів, доповідей та компаративний аналіз національного законодавства дав нам можливість вказати, що форми існування квазісудових органів у країнах Європейського Союзу за особливостями побудови та функціонування можна виокремити в три модельні групи.

До першої моделі віднесемо ті країни, в яких функціонує окремий інститут спеціального Уповноваженого з питань захисту рівності/протидії дискримінації.

Для прикладу звернемося до нормативного регулювання цього інституту в Сербії. Уповноважений у цій країні обирається Національними зборами більшістю голосів усіх депутатів за поданням комітету, відповідального за конституційні питання. Ним може бути обраний громадянин Республіки Сербія, який відповідає наступним умовам: мати юридичну освіту; мати принаймні десять років досвіду в юридичних справах у галузі захисту прав людини; володіти високими моральними та професійними якостями.

Відповідно до ст. 33 Закону про заборону дискримінації [122] Сербії нормотворець вказує наступні його повноваження: 1) приймає та розглядає скарги через порушення положень закону та дає висновки та рекомендації у

конкретних випадках; 2) надає скаржнику інформацію про його право та можливість порушення судового чи іншого провадження у справі захисту, тобто рекомендує примирення; 3) подає позови від свого імені та за згодою та від імені дискримінованої особи; 4) здійснює звинувачення у проступку за порушення прав; 5) подає щорічний та спеціальний звіт до Національних зборів про ситуацію у сфері захисту рівності; 6) попереджає громадськість про найпоширеніші, типові та важкі випадки дискримінації; 7) здійснює контроль за виконанням законів та інших нормативних актів, ініціює прийняття або внесення змін до нормативно-правових актів щодо впровадження та вдосконалення захисту від дискримінації та дає висновок щодо положень законопроектів та інших нормативних актів, що стосуються заборони дискримінації; 8) встановлює та підтримує співпрацю з органами, відповідальними за досягнення рівності та захисту прав людини на території автономної провінції та місцевого самоврядування; 9) рекомендує органам державної влади та іншим особам заходи для досягнення рівності.

Особа, яка вважає, що зазнала дискримінації, подає скаргу до Уповноваженого в письмовій формі або, у виняткових випадках, усно в протоколі, без зобов'язання сплачувати збір або іншу компенсацію. Разом із скаргою також подаються докази акта дискримінації, що зазнав потерпілий. Уповноважений протягом 90 днів із дня подання скарги дає висновок щодо порушення норм цього закону та інформує скаржника та особу, проти якої подано скаргу. Виходячи з думки, що мало місце порушення цього закону, Уповноважений рекомендує особі, проти якої подано скаргу, як усунути порушення прав. Особа, якій адресовано рекомендацію, зобов'язана діяти за рекомендацією та усунути порушення прав протягом 30 днів із дня отримання рекомендації, а також повідомити про це Уповноваженого [122].

У 2020 році спеціальним Уповноваженим у Сербії було розглянуто 1188 справ і вікова дискримінація займає вагоме місце серед інших ознак. «Вік як основа для дискримінації в останні роки є однією з найпоширеніших підстав для дискримінації відповідно до частоти цитування у скаргах. Порівняно з

2019 роком кількість скарг, поданих на цій основі, значно зросла (115 порівняно з 72 скаргами у попередньому році), що очікується з огляду на епідемію, спричинену коронавірусом, та наслідки, які він мав для населення різних вікових категорій. Найбільшу кількість скарг було подано через дискримінацію осіб віком старше 65 років, за ними розташовувалися скарги через дискримінацію за віком осіб від 18 до 65 років і, нарешті, скарги щодо дискримінації дітей» [283].

Цінним для розуміння такої першої моделі є досвід Уповноваженого в Албанії щодо розгляду справ. Процедура перед Уповноваженим з питань захисту від дискримінації починається із звернення суб'єкта зі скаргою. Особа або група осіб, які заявляють, що зазнали дискримінації, або організація із законними інтересами, яка заявляє про дискримінацію від імені особи або групи осіб, може подати скаргу разом із доказами у письмовій формі або, у виняткових випадках, усно. Скарга повинна містити інформацію про жертву дискримінації, інформацію щодо ідентифікації суб'єкта, що, як стверджується, вчинив дискримінацію, а також пояснення та факти, які скаржник має щодо передбачуваної дискримінації та заходи, які повинен вжити Уповноважений.

В Албанії на підставі закону № 10 221 від 04.02.2010 «Про захист від дискримінації» [727] введено посаду Уповноваженого з питань захисту від дискримінації, котрий відповідальний за забезпечення ефективного захисту від дискримінації та будь-якої форми поведінки, що сприяє дискримінації. Він діє в загальному інституційному механізмі, що включає також Уповноваженого з прав людини.

Уповноважений поширює повноваження не лише на державний сектор, але й на приватний. Офіс Уповноваженого включає 34 працівники та має 3 регіональних бюро в містах Корча, Гірокастра та Шкодер. Зазначимо, що Албанія не є великою країною і її населення становить 2,8 млн осіб.

Закон передбачає можливість подати скаргу суб'єктам звернення до Уповноваженого. До того ж, у порядку удосконалення належного забезпечення прав закон було змінено в частині збільшення терміну від одного до двох років, протягом яких заявник може подати скаргу. Зокрема, ця зміна складається із

зобов'язання скаржника подати її не пізніше трьох років із моменту виникнення дискримінації або не пізніше двох років усвідомлення дискримінаційної поведінки (стаття 33 Закону Албанії «Про захист від дискримінації»).

Компетенція Уповноваженого з питань захисту від дискримінації передбачена у статті 32 закону «Про захист від дискримінації» та включає: розгляд скарг осіб або груп осіб, які заявляють, що зазнали дискримінації; розгляд скарг від організацій, які мають до цього законний інтерес діяти від імені та за письмовою згодою окремих осіб або груп осіб, які заявляють, що дискримінація сталася, або вирішувати від їх імені питання, що стосуються колективних інтересів; проведення адміністративного розслідування після отримання достовірної інформації за порушення закону; накладення адміністративних санкцій згідно з визначенням закону; подання позову на захист принципу рівності та недискримінації з питань, що стосуються колективних інтересів; звернення до Конституційного Суду; проведення опитування, що стосується дискримінації.

Процедура розслідування передбачає збір інформації щодо цього питання, інспекції або слухання. Проаналізувавши зібрані факти на основі процедури розслідування, Уповноважений видає рішення протягом 90 днів із дня реєстрації скарги. Рішення містить необхідні заходи, встановлюючи термін для їх виконання, згодом зобов'язаний суб'єкт звітує протягом 30 днів щодо дій, здійснених для реалізації рішення.

У випадку, якщо суб'єкт, проти якого подана скарга, не інформує Уповноваженого або не виконує рішення, цей орган приймає рішення про стягнення штрафу з особи, проти якої подана скарга. В крайньому випадку, коли приватна фізична або юридична особа не виконує рішення або не сплачує штраф протягом трьох місяців після встановленого строку, Уповноважений може вимагати від компетентних органів скасування або призупинення дії дозволу для здійснення своєї діяльності.

Особливо вагомим є те, що, зрозумівши потребу виправлення дієвості рішень спеціального омбудсмена, нововведення до закону передбачали

процедуру накладання штрафу згідно з рішенням Уповноваженого, який стає виконавчим титулом для обов'язкового виконання службою судових приставів (стаття 33/1).

З метою широкої профілактичної діяльності, ознайомлення громадськості та розвитку правової культури існує зобов'язання національних ЗМІ щодо опублікування рішень Уповноваженого, який виявив дискримінацію. Вказане сприяє розвитку регулярного діалогу з питань дискримінації з відповідними групами, громадськими організаціями, включаючи неурядові організації та окремого громадянина.

Додамо, що повноваження Уповноваженого досить широкі в контексті моніторингу ситуації та її правового експертування. Так, цей орган подає письмовий висновок на вимогу суду, який розглядає будь-які питання, пов'язані з дискримінацією.

Наявність органу, що комплексно відповідає за дискримінацію, оцінюємо дуже позитивно. В цьому переконує нас статистика. У звіті Уповноваженого за 2020 рік вказано, що загалом ним розглянуто за рік 226 справ. Хоча відсутня статистика предметно, щодо дискримінації за віком, проте вказано, що за 2020 рік було подано 57 скарг, в яких скаржники стверджували, що існує не одна причина дискримінації, а низка (тобто множинна дискримінація), де вік є однією з визначених ознак. Також статистика підтверджує: 11 справ стосувалися порушення прав дітей за віком [641].

Для ефективності першої моделі звернемося до статистичних показників, цього разу Управління Омбудсмена з рівних можливостей Литовської республіки за 2020 рік. Загалом ним отримано 944 заяви про можливу дискримінацію. Майже 26% всіх звернень стосується віку [667, с.17]. Слід зазначити, що чверть (25%) зі всіх розслідувань можливої вікової дискримінації також були пов'язані з іншими ознаками. Заявники зазначали дві, а іноді і більше підстав, за яких вони думали, що переживають менш сприятливу поведінку. Випадки дискримінації на підставі статі та соціального статусу становили 31% з усіх випадків множинної дискримінації, що стосуються віку; внаслідок

переконань чи думок - 25%; через сексуальну орієнтацію та етнічну приналежність – 6% [667, с.45]. Вказане дає можливість дійти до висновку, що така форма інституційного гарантування наділена змогою подолати проблеми множинної дискримінації.

У Литовській Республіці діє Управління Омбудсмена з рівних можливостей відповідно до Закону про рівні можливості, а саме: захист від дискримінації; освітні, профілактичні заходи, поширення рівних можливостей; оцінка випадків дискримінації та ситуації дискримінації; пропонування пріоритетів політики щодо вдосконалення законодавства та реалізації рівних прав; зв'язок із установами Литовської Республіки та іноземними державами, міжнародними організаціями; моніторинг виконання Конвенції ООН про права інвалідів [659].

Аналіз міжнародного досвіду дає можливість нам озвучити іншу модель інституційного забезпечення рівного ставлення. Для репрезентування *другої моделі* розглянемо досвід Болгарії. Тут діє Комісія захисту проти дискримінації. Вона була створена в 2005 році спеціальним Законом - Законом про захист від дискримінації, прийнятим Національною Асамблеєю Республіки Болгарія. Комісія складається з 9 членів - Національна асамблея призначає п'ять членів, включаючи голову та заступника голови Комісії, а Президент Республіки Болгарія - 4 членів. Мандат членів Комісії становить п'ять років. Повноваження передбачені практично такі ж, як і в Уповноваженого з питань рівності.

Федеральне агентство з боротьби з дискримінацією діє і в Німеччині. Чинна юридична статистика показує затребуваність такої інституції. Відповідно до звіту за 2019 рік надійшло 3580 запитів про консультування з приводу дискримінації [574, с.44]. З них, що стосуються віку, - 12% (441 запит). Кожні чотири роки незалежне Федеральне агентство з боротьби з дискримінацією представляє німецькому Бундестагу звіт про стан дискримінації відповідно до розділу 27 (4) Загального закону про рівне поводження. Він охоплює ознаки дискримінації, викладені в законі, які включають етнічне походження/расистську дискримінацію, стать, релігію чи переконання, інвалідність, вік та сексуальну орієнтацію. Звіт готується спільно Федеральним

агентством з боротьби з дискримінацією та відповідними уповноваженими федерального уряду та Бундестагу.

У Фактичному висновку експерта «Дискримінація за ознакою віку», що виконаний на замовлення Німецького федерального агентства, вказано: оцінка сучасного стану досліджень показує, що є частково значні відмінності в ставленні до літніх і молодих людей у сферах праці, охорони здоров'я та догляду, проживання, фінансів та страхування. Більшість осіб, які постраждали від дискримінації, – люди похилого віку. Однак у деяких контекстах також дискримінуються молоді люди. Вікова дискримінація призводить до істотних соціальних та особистих проблем [556].

Третя модель функціонування – наявність групи публічних органів, повноваження яких пов'язані з подоланням проблеми дискримінації.

Такий комплексний характер механізму забезпечення мають і органи Фінляндії. Вони складаються з Уповноваженого з питань рівності та Ради з питань рівності та гендерної рівності.

Відповідно до Закону про рівність Фінляндії Уповноважений наділений наступними повноваженнями: 1) допомагати особам, які стали жертвами дискримінації, у розслідуванні скарг на дискримінацію, поданих ними; 2) допомагати у плануванні заходів із просування; 3) надавати загальні рекомендації щодо запобігання дискримінації та сприяння рівності; 4) вживати заходів для примирення у справі [881].

Закон «Про Уповноваженого з питань рівності» Фінляндії вказує, що з метою сприяння рівності та запобігання дискримінації у контексті Міністерства юстиції було призначено Уповноваженого з питань рівності. Омбудсмен із питань рівності є функціонально незалежним і призначається Державною радою максимум на п'ять років. Завданням [Омбудсмена](#) з питань рівності є контроль за дотриманням Закону про рівність. Він має право отримувати інформацію від органу влади та інших органів державного управління, керівництва навчальних закладів, роботодавця, постачальника товарів чи послуг, а також інформацію про питання, необхідні для виконання обов'язків. Омбудсмен із питань рівності

може проводити перевірку в приміщенні органу влади, в закладах освіти, а також у постачальника товарів чи послуг, якщо інспекція необхідна для контролю за дотриманням Закону про рівність у питаннях, що належать до компетенції Уповноваженого. Огляд не може проводитись у приміщеннях, що використовуються для постійного проживання [645]. У 2020 році до Омбудсмена з питань рівності надійшло 1516 запитів, що є рекордною кількістю порівняно з іншими роками [882].

Відповідно до ст. 20 Закону про рівність Фінляндії створюється також Рада з питань рівності та гендерної рівності. Вона встановлює врегулювання між сторонами у справі дискримінації, якщо це врегулювання не є незаконним або явно необґрунтованим або не порушує права третьої сторони. Мирова угода, яка була підтверджена Радою, буде виконуватися як остаточне рішення. Сторони врегулювання можуть разом із Уповноваженим із питань рівності та за згодою сторін звернутися до Ради з питань рівності та гендерної рівності для підтвердження врегулювання у справі, що стосується провадження проти дискримінації.

В Австрії питання гарантування протидії дискримінації має так само комплексний характер. Тут також представлений Омбудсмен із питань рівного ставлення (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*), але також діє Комісія з питань рівності (*Gleichbehandlungskommission*).

Комісія з питань рівного ставлення складається з трьох сенатів. Сенати відповідають за наступні сфери: Сенат I щодо рівного ставлення до жінок та чоловіків у сфері праці; Сенат II за рівне ставлення незалежно від етнічної приналежності, релігії чи переконань, віку чи сексуальної орієнтації у сфері праці; Сенат III за рівне ставлення незалежно від статі чи етнічної належності в інших сферах. У кожній із них повинен бути створений інститут захисника (адвоката) рівного ставлення. Він може проводити незалежне розслідування проблеми дискримінації, публікувати незалежні звіти та давати рекомендації щодо будь-яких питань, пов'язаних із дискримінацією. На запит однієї з груп інтересів, представлених у відповідному сенаті комісії, на вимогу адвоката або

за посадою, відповідний сенат, зокрема, надає експертні висновки з питань порушення принципу рівного ставлення [431].

Четверта модель – створення органів протидії дискримінації в окремій сфері. Тут є репрезентативним досвід США, що характеризується більш ніж півсторічною історією.

Законом про громадянські права 1964 року була створена Комісія США з рівних можливостей для працевлаштування (ЕЕОС). Її повноваження полягали у відповідальності за виконання федеральних законів, які забороняють дискримінацію претендента на роботу або працівника через расу, колір шкіри, релігію, стать (включаючи вагітність, статус трансгендерів та сексуальну орієнтацію), національне походження, вік (від 40 років), інвалідність чи генетичну інформацію. Ця норма поширюється на роботодавців, що мають щонайменше 15 працівників та 20 працівників у випадках дискримінації за віком.

Відповідно до Закону «Про вікову дискримінацію у сфері зайнятості» (ADEA) 1967 року Комісія з рівних можливостей працевлаштування видає такі правила, положення, розпорядження та інструкції, які стимулюють політику недискримінації. Комісія з рівних можливостей працевлаштування працює як державно-владна інституція та дорадча. Вона зобов'язана консультувати зацікавлених осіб, групи та організації, що стосуються недискримінації при працевлаштуванні з огляду на вік, а також забезпечити прийняття та обробку скарг на дискримінацію при федеральному працевлаштуванні через вік (пар. 633а) [805].

Процедура оскарження дискримінаційних дій саме за ознаками дискримінації за віком передбачає обов'язкову процедуру звернення до Комісії. Особисто повідомлення повинно бути подане протягом ста вісімдесяти днів після того, як була здійснена незаконна практика. Ця скарга називається «звинуваченням у дискримінації». Якщо Комісія виявила, що сталася дискримінація, сторони шляхом примирних процедур врегульовують правовідносини. Якщо ж сторони не досягли успіху, Комісія має повноваження подати позов про захист прав людей та інтересів громадськості, але судова

інстанція нині розглядує невеликий відсоток цих справ. 1972 р. ЕЕОС отримала повноваження вести судовий процес проти роботодавців. У той же час школи, державні та місцеві органи влади втратили виняток, який був відповідно до Розділу VII, таким чином Комісія отримала додаткове число охоплення ще понад 10 мільйонам працівників.

Комісія з рівних можливостей працевлаштування надсилає щорічний звіт Президентові та Конгресу, таким чином встановлюється загальна статистична тенденція, що дає можливість побачити типові проблеми у сфері дискримінації за віком.

Однак сучасний аналіз проблеми вказує на наявність суттєвих прогалин у діяльності такої інституційної гарантії. Загалом ми виокремили їх у такі групи:

- Низький рівень успішного вирішення ситуації, адже лише 15 відсотків отримують певну форму допомоги, часто компенсацію за порушення права на вікову рівність [616].

- Формальність процедурних дій. Американський Центр громадської доброчесності проаналізував дані скарг, отримані від ЕЕОС за 2010-2017 роки. Узагальнено, що відомство закриває більшість справ, не роблячи висновку про наявність дискримінації. Іноді, стверджують адвокати робітників, розслідування ЕЕОС передбачає не більше, ніж запити до роботодавця.

- Неналежність фінансових гарантій інституції. Такий факт видається дивним, проте інституція не має ресурсів для виконання своїх завдань. Сьогодні вона має менший бюджет, ніж у 1980 році, з урахуванням інфляції, і на 42 відсотки менше персоналу. У той же час робоча сила країни зросла приблизно на 50 відсотків, до 160 мільйонів.

Звернемося до досвіду нашої країни. Згідно зі ст. 9 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, є: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; інші державні органи, органи влади Автономної Республіки

Крим, органи місцевого самоврядування; громадські організації, фізичні та юридичні особи.

П. 6 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»[275] визначає запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод.

Відповідно до Наказу 07.08.2018 № 40/02-18 Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про створення Координаційної ради з питань недискримінації та гендерної рівності» [273] створено консультативно-дорадчий орган з метою сприяння Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини та Представнику Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод у здійсненні контролю у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності, розроблення законодавчих пропозицій, надання консультаційної та експертної допомоги з питань поліпшення стану захисту прав і свобод людини і громадянина.

Аналіз Щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2020 рік вказує на поширення дискримінації, зокрема отримано 444 повідомлення від громадян про випадки дискримінації, що на 13% більше порівняно з 2019 роком (387). Найбільша кількість звернень стосувалася порушення рівності прав і свобод громадян за ознакою релігійних переконань (127), інвалідності та стану здоров'я (44), раси, кольору шкіри, етнічного (національного) походження (32).

Моніторинг щорічних доповідей за 2018, 2019, 2020, 2021 роки продемонстрував відсутність уваги Уповноваженого до питання дискримінації за віком. Лише в Доповіді за 2020 рік ми знаходимо згадку про те, що «дискримінація залишається серйозною проблемою в Україні, набуваючи різних форм, від якої продовжують страждати громадяни України, відчуваючи прояви: за віком (питання працевлаштування)» (ст. 35). Загалом можна вказати про відсутність уваги Уповноваженого до цієї ознаки дискримінації.

Ми не можемо стверджувати, що в своїй діяльності Уповноважений оминає окреслювані попередньо нами проблеми. Загалом проводяться моніторинги умов проживання людей літнього віку в будинках для людей похилого віку [335], питання пенсійного забезпечення [116], становища дітей під час пандемічної кризи, зокрема констатовано, що перехід на дистанційне навчання позбавляє права на отримання освіти дітей із сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах [338], подано Методичні рекомендації щодо проведення моніторингу дотримання прав дітей у системі альтернативної опіки [191] тощо.

Окрім того, аналіз практики діяльності Омбудсмена України дає можливість наголосити загалом на недоліках правової політики України в сфері дискримінації. Задекларованість повноважень, на жаль, не вказує на їх застосовність. У Доповіді за 2020 рік зазначено, що «одним із повноважень Уповноваженого відповідно до статті 10 Закону № 5207-VI є надання висновків у справах про дискримінацію за зверненням суду. Проте суди, розглядаючи справи про дискримінацію, не звертаються до Уповноваженого як експертної інституції у питаннях запобігання та протидії дискримінації за висновком у таких справах» [366].

Відповідно до Листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Щодо необхідності отримання судами висновків Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у справах про дискримінацію» з метою забезпечення належного використання встановлених законодавством заходів запобігання та протидії дискримінації суддям, за наявності ознак обмеження особи у визнанні, реалізації або користуванні її правами і свободами в будь-якій формі, що охоплюються поняттям «дискримінація», закріпленим у п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону № 5207-VI, доцільно реалізувати повноваження зі звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини для отримання відповідного висновку на підставі ч. 3 ст. 45 ЦПК [363].

Розглядувана нами судова практика містить казуси, що стосуються неналежності таких висновків Уповноваженого. Дніпропетровський окружний

адміністративний суд 1 вересня 2020 року в справі № 160/7038/20 26.06.2020 року розглядав позов до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, де заявник вважав протиправною бездіяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при розгляді та підготовці висновку про його дискримінацію, а також вважав вказаний висновок протиправним, таким, що здійснений формально, без врахування викладених обставин у матеріалах справи та в ухвалі суду, а також таким, що порушує права позивача та законодавство України. За поясненнями позивача відповідач не здійснив заходів із протидії дискримінації відповідно до вимог. Суд не задовольнив позов та зазначив, що надання висновку в справах про дискримінацію за зверненням суду є дискреційним повноваженням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [97]. Вказане ще раз демонструє про потребу додаткового унормування такого інституту, як Висновок Уповноваженого щодо дискримінації.

Проте вважаємо, що в Уповноваженого недостатньо важелів впливу в сфері протидії дискримінації. Використовуючи позитивний досвід низки вищедосліджуваних країн, необхідно надати право видання обов'язкових для виконання вимог (приписів) щодо усунення порушень законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації. Таким чином робота Уповноваженого не буде зводитися до статистично-моніторингової, а омбудсмен отримає реальний засіб впливу на ситуацію у сфері дискримінації.

Отож з метою належної реалізації законодавства необхідним є налагодження співпраці судової системи та Уповноваженого з прав людини, оскільки відмежованість цих інституцій не вказує на ефективність системи.

Проте пропозиції наші є значно осяжнішими. Вважаємо, що радикально змінити ситуацію зможе впровадження спеціального Уповноваженого у сфері дискримінації за віком. Інститут спеціальних уповноважених не новий для національної правової системи і довів свою ефективність. Йдеться про те, що саме спеціальний Уповноважений може активізувати увагу громадськості до проблеми дискримінації загалом і до віку зокрема, оскільки це питання закрите для дискусії.

Для того, щоб не дублювати повноваження Уповноваженого ВР України з прав людини, вважаємо: доречним буде створення інституту Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації за моделлю Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Це сприятиме посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу недискримінації у всі сфери життя суспільства.

Спираючись на досвід різних спеціалізованих уповноважених, пропонується покласти такі основні завдання Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації: сприяння реалізації державної політики у сфері недискримінації за віком; запобігання в межах компетенції дискримінації за віком; здійснення державного контролю за дотриманням антидискримінаційного законодавства, міжнародних стандартів та правил; вживання заходів для забезпечення належних умов для рівного доступу всіх вікових груп до сфери праці та інших соціальних сфер; видання обов'язкових для виконання вимог (приписів) щодо усунення порушень законодавства у сфері запобігання та протидії вікової дискримінації; моніторинг за виконанням Україною міжнародних зобов'язань щодо дотримання в Україні антидискримінаційного вікового законодавства; участь у підготовці проектів нормативно-правових актів щодо протидії та захисту людини від дискримінації за ознакою віку; співпраця та взаємодія з центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, судовими органами, правоохоронними органами, міжнародними організаціями, підприємствами, установами, неурядовими громадськими організаціями з питань, що належать до його компетенції; сприяння імплементації міжнародних стандартів у сфері протидії дискримінації за віком; сприяння у виконанні Україною міжнародних зобов'язань у визначеній сфері компетенції; активізація уваги громадськості до проблеми дискримінації за віком, подолання усталених негативних стереотипів щодо молоді та людей літнього віку.

У висновку слід зазначити, що інституційний спосіб подолання проблем дискримінації за віковою ознакою поза судовою системою може слугувати

допоміжним, а не первинним органом вирішення ситуації. Права людини повинні супроводжуватися належними юридичними процесуальними гарантіями, поряд з цим створення перепон з метою заощадження судового ресурсу шкодить у першу чергу громадянам та не сприяє соціальній справедливості та верховенству права.

В межах дослідження також слід акцентувати увагу на *судових органах* та їх діяльності щодо протидії віковій дискримінації. Першочергово дослідимо приклад ЄСПЛ - міжнародний судовий орган, юрисдикція якого поширюється на всі держави-члени Ради Європи.

У рішенні від 28 травня 1985 р. у справі «Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. The United Kingdom» [626] Суд визначив, що «поняття дискримінації у значенні статті 14, звичайно, охоплює випадки, коли особа або група осіб випробовує без належного обґрунтування, менш сприятливе поводження, ніж інші особи або групи осіб, незважаючи на те, що таке сприятливе ставлення не передбачене Конвенцією» (п. 82).

У П. 141 Посібника зі статті 14 Європейської конвенції з прав людини та Протоколу № 12 до Конвенції також вказано, що вік є «іншим статусом» для цілей статті 14. ЄСПЛ встановив, що «вік» входить до категорії «інші ознаки» у рішенні Швіцгебель проти Швейцарії [104]. Насправді є два конкретних положення (стаття 14 і Протокол 12), які захищають від дискримінації за віком в ЄКПЛ. Проте за рахунок низького рівня ратифікації Протокол 12 може використовуватися автономно лише в 10 державах-членах [384]. Водночас слід констатувати основне - ЄСПЛ доволі рідко визнає вік ознакою дискримінації.

Історія статті 14 та недискримінації була проблемною в юриспруденції ЄСПЛ. Часто стверджувалося, що однією з головних перешкод для повноцінних претензій за статтею 14 було те, що вони могли бути поєднані лише з порушенням інших прав ЄКПЛ (критерій обсягу), що робить статтю 14 «паразитарним» положенням [584]. Однак Суд розробив дедалі більш сильнішу судову практику щодо недискримінації – наприклад, пом'якшивши додатковий характер статті 14, досить широко тлумачивши критерій дискримінації та

оголосивши перелік підстав, що містяться в статті 14, ілюстративними та невичерпними.

Найважливішим є те, що ЄСПЛ дедалі більше переходив від формальної концепції рівності до більш змістовного розуміння рівності у своїй прецедентній практиці, визнаючи вимоги розумного пристосування та непрямой дискримінації. З самого початку Суд зосереджував увагу на тому, чи мало різне ставлення до подібних ситуацій об'єктивне чи розумне виправдання, досліджуючи, чи були законна мета та розумне співвідношення пропорційності між використаними засобами та метою, яку прагнули досягти. З цією метою договірним державам було надано певну свободу розсуду в оцінці того, чи і в якій мірі відмінності в інших подібних ситуаціях виправдовують різне ставлення до закону. Зовсім недавно Суд чітко підтримав тлумачення по суті антидискримінаційного положення, роблячи наголос на забезпеченні ефективного користування правами, визнаючи, що дискримінація може полягати також у однаковому ставленні до різних ситуацій, щоб не порушувати статтю 14. Насправді може знадобитися спеціальне ставлення. Крім того, Суд визнав, що порушення статті 14 може виникнути внаслідок фактичної дискримінації (тобто способу застосування закону), на відміну від дискримінації *de jure*, коли закони або нормативні акти прямо дискримінують (*Zarb Adami v. Malta*) [886], і що загальна політика чи заходи, які мають непропорційно шкідливий вплив на конкретну групу, можуть вважатися дискримінаційними, незважаючи на те, що вони спеціально не спрямовані на цю групу (*Hugh Jordan v. the United Kingdom*) [597].

Важливим фактором є те, що на сучасному етапі розвитку судових гарантій дискримінацію визнано як самостійну юридичну категорію, яка не потребує застосування додаткової норми матеріальної частини Конвенції. Порушенням ст. 14 може вважатися і таке порушення, при якому одне матеріальне право само по собі не було порушено. Остання позиція була сформована в рішенні від 23 липня 1968 р. у справі «*Belgian Linguistics*» [625]. Тоді Суд розглядав скаргу на порушення ст. 14 Конвенції. У цій справі Бельгія стверджувала, що ст. 14 надає

лише допоміжний захист або, іншими словами, може застосовуватися тільки тоді, коли порушено матеріальне становище, у поєднанні з яким вона розглядається. Суд не погодився з цим твердженням і постановив, що порушення ст. 14 може мати місце під час її розгляду в поєднанні з іншою статтею Конвенції, навіть якщо ця інша стаття не була порушена. Також Суд відзначив, що хоча ст. 14 стосується тільки прав і свобод, записаних у Конвенції, міра, яка сама по собі відповідає вимогам Статті, що гарантує розглядуване право або свободу, може, тим не менше, порушувати цю статтю під час її розгляду в поєднанні зі ст. 14 через свій дискримінаційний характер.

Науковці (Ruth Rubio-Marín, Mathias Möschel) [760] зазначають про прогрес ЄСПЛ у контексті розуміння тягара доказування. Визнаючи такі труднощі, ідея розподілу чи перенесення тягара доказування поступово набула визнання у національному та міжнародному праві та практиці, а ЄСПЛ наслідує приклад європейських директив. ЄСПЛ також дедалі більше, хоча й непослідовно, рухався до цієї аналітичної системи з адаптаціями залежно від того, чи стосувалася розглянута справа прямої дискримінації, непрямой дискримінації та/або розумного пристосування. Незважаючи на те, що Суд не завжди дотримується цього порядку аналізу, заявнику загалом доводилося оскаржувати факт дискримінації, що в основному передбачає: (i) різне або подібне ставлення; (ii) підстави дискримінації та (iii) порівнянність ситуацій. У цей момент тягар перекладається на державу, якій необхідно було виправдати вжиті заходи та продемонструвати, що інші причини, крім дискримінації, були/діють (*Salman v. Turkey*) [762]. Крім того, Суд встановив, що за певних обставин, коли події, про які йде мова, повністю або значною мірою належать виключно до відома владних органів, органи влади повинні надати задовільне та переконливе пояснення (*Hoogendijk v. the Netherlands*) [496].

Зауважимо, що таку практику тягара доведення перебрала і національна практика країн Європи. У справі, яка репрезентована Омбудсменом Чехії разом із правозахисною організацією, вказано на обов'язок роботодавця. Скаржник (56 років) неодноразово брав участь у конкурсі на заміщення вакантних посад, однак

участь у конкурсі не була успішною, хоча, на його думку, відповідала всім необхідним критеріям. Невдачу він пояснив дискримінацією за ознакою віку, а тому звернувся до Захисника з проханням розглянути його справу, що оцінюється з точки зору права на рівне ставлення. Органи влади пояснили, що обов'язок вести всі відповідні документи лежить на роботодавцеві таким чином, щоб він міг спростувати будь-які підозри щодо дискримінації. Якщо роботодавець не має таких документів або не може спростувати підозру в дискримінації, заяви і твердження заявника буде достатньо. Тому в цій ситуації рекомендували заявнику звернутися до суду [555]. В польській судовій практиці також знаходимо підтвердження того, що існують чіткі положення процесуального характеру, які покладають на позивача лише тягар імовірного факту наявності забороненої дискримінації, а на відповідача вони перекладають тягар доведення правомірності своїх дій [846].

Європейська конвенція з прав людини прямо не стосується віку. Це сам по собі цікавий момент: вікова категоризація, в тому числі літні люди як унікальна соціальна група, є «невидимими» в ключовому європейському документі з прав людини [405, с.312]. У міру того, як літні люди користуються правами людини, їм потрібно знайти «вік» в контексті загальних статей конвенції. Це не дивно, продовжує Л. Аялон (L. Ayalon), що на сьогоднішній день сфера прав старшої вікової групи практично взагалі не вивчалася в контексті Європейського суду з прав людини. Донедавна навіть сам Суд не розглядав права за віком як унікальний юридичний предмет. Це змінилося лише в останні роки, коли Суд опублікував документ, в якому він розглядав систематично основні судження, що стосуються предмета дослідження.

В 2013 році стало широко відоме методологічне дослідження фахівців під керівництвом В. Спаньєр (Spanier В), котрі дійшли висновку, що в середньому 11,9% судових рішень були подані літніми людьми протягом періоду 2000-2010 р. [784] до ЄСПЛ. Для порівняння було взято до уваги загальну пропорційність населення за віковими групами. Європа має найстарше населення у світі (160 мільйонів), це близько 20% усього населення Європи (приблизно 800 мільйонів).

На основі вказаного зроблено висновок: відсоток судових рішень щодо людей похилого віку в Європі все ще нижчий, ніж відносний відсоток людей похилого віку серед населення. До речі, в аналітичних довідках судових органів щодо практики національного законодавства вказано, що відсоток звернень від осіб «60 років і старші» становить 13,4% [22].

Виходячи з аналізу практики ЄСПЛ, можна стверджувати: найбільша кількість справ стосується ст. 6 Конвенції, тобто порушення права на справедливий суд. Вказуючи на літній вік, деякі заявники скаржаться на тривалість розгляду справ. Показовим є рішення *Romanaik v. Poland* of 2006 (ECtHR Application no. 53284/99) [753]. У справі акцентувалося на віці заявника - 78 років та на надмірній тривалості цивільного процесу - близько 13 років. Суд, «беручи до уваги вік заявника», постановив, що він «не погоджується з думкою Уряду, що особливої ретельності у цій справі не вимагається» (пункт 62). Отож у загальному вік є тією особливістю, на яку потрібно звертати увагу при веденні процесуальних процедур.

Узагальнено, що із загальної маси справ, що потрапляють до Суду ЄС, основна увага приділяється економічним проблемам (пенсії) або дискримінації при поводженні за ознакою статі, правовим питанням у галузі прав похилих людей, такі як права пацієнтів, охорона здоров'я, інституційні або питанням довготривалого догляду, житла чи працевлаштування на рівні громади. Майже половина випадків дискримінації (58/47,2%) стосувалася питань «соціальної політики». Наприклад, розрахунок пенсійних прав (39%) та рівного ставлення до чоловіків та жінок (31,7%, тоді як двома іншими основними правовими сферами поширення дискримінації було вільне пересування осіб (29 / 23,6%) та соціальне забезпечення робітників-мігрантів (26/21,1%) [521].

У справах Д.Г. проти Ірландії (*D.G. v. Ireland*) [101] та Буамар проти Бельгії (*Bouamar v. Belgium*) [100] державні органи направили заявників до в'язниці. ЄСПЛ вирішив, що за таких обставин це становить порушення права заявників на свободу від свавільного арешту. В обох випадках заявники також посилалися на дискримінацію порівняно з дорослими: відповідно до національного права

повнолітню особу не можна заарештувати за аналогічних обставин. ЄСПЛ дійшов висновку, що хоча поводження з дітьми та дорослими дійсно відрізняється, ця відмінність виправдана: в цьому випадку позбавлення волі має на меті захист неповнолітніх, чого не передбачено для дорослих.

У справі Швіцгебель проти Швейцарії (25762/07) (Schwizgebel v. Switzerland) [104] суть справи зводилася до того, що незаміжній жінці певного віку відмовлено в усиновленні другої дитини. Після усиновлення першої дитини в 2002 році заявниця, одинока жінка 47 років, звернулася за рішенням на отримання права усиновити другу дитину. Однак всі звернення були відхилені, у тому числі Федеральним судом в останній інстанції в 2006 році. У законодавстві прямо дозволено усиновлення одинокою особою до досягнення нею 35 років. Оскільки отримання такого дозволу було необхідне для будь-якої особи, яка бажала усиновити дитину, обставини справи підпадали під дію статті 8 (нагадаємо, що це право на повагу до приватного і сімейного життя). На додаток, заявниця стверджувала, що вона зазнала дискримінації за ознакою віку при здійсненні права, гарантованого національним законодавством. Її вік мав вирішальне значення для відхилення її звернення національними органами влади. Таким чином, стаття 14 у поєднанні зі статтею 8 підлягала застосуванню у даній справі.

ЄСПЛ вирішив: до жінки дійсно поставилися інакше, ніж до жінок молодшого віку, що зверталися з аналогічним клопотанням. Однак відсутність серед держав єдиної згоди стосовно вікових меж для цілей усиновлення дитини передбачає наявність у держави-відповідача широкої свободи розсуду. Крім того, застосування аргументу вікової різниці не можна вважати свавільним, оскільки воно має на меті забезпечення кращого інтересу дитини і враховує матеріальні труднощі, що можуть виникнути у заявниці внаслідок появи у неї другої дитини (а це, своєю чергою, може вплинути на добробут усиновлюваної дитини). На цій підставі ЄСПЛ дійшов висновку, що відмінність у ставленні є виправданою.

Заявниця могла стверджувати, що вона стала жертвою відмінності у поводженні у порівнянні з молодшими саодинокими жінками, які за тих же обставин могли б отримати право усиновити другу дитину. Відмова у задоволенні її прохання переслідувала законну мету захисту добробуту та прав цієї дитини. У 1998 році заявниця у віці 41 року отримала дозвіл на усиовлення першої дитини. Що стосується усиовлення другої дитини, в 2006 році Федеральний суд дійшов висновку, що різниця у віці між заявницею та усиовленою дитиною (від 46 до 48 років) була надмірною і суперечила інтересам дитини. У правових системах держав-членів Ради Європи не існувало спільного підходу щодо права на усиовлення саодинокими особами, максимальної та мінімальної вікової межі для усиовлювачів або різниці у віці між усиовлювачем і дитиною. Отже, швейцарська влада мала широкі межі розсуду. Як національне законодавство, так і рішення, прийняті в даній справі, здавалося, узгоджуються з рішеннями, прийнятими у більшості держав-членів Ради Європи, і, крім того, відповідають міжнародному праву, яке підлягало застосуванню. У даній справі не могло бути виявлено жодної довільності: рішення національних органів влади, прийняті у межах змагального процесу, були обґрунтованими. Вони врахували не тільки найкращі інтереси дитини, яка мала бути усиовлена, але також інтереси уже усиовленої дитини. Більше того, критерій різниці у віці між усиовлювачем та дитиною не був викладений у законодавстві абстрактно, але застосовувався Федеральним судом гнучко і з урахуванням обставин ситуації. Не були ані необґрунтованими, ані довільними аргументи національних судів про те, що усиовлення другої дитини, навіть у віці, близькому до віку першої дитини, становило б додатковий тягар для заявниці, або що сім'ї з більш ніж однією усиовленою дитиною стикаються з більшою кількістю проблем. Беручи до уваги широкі межі розсуду держав у цій сфері та необхідність захисту інтересів дітей, відмова надати дозвіл на усиовлення другої дитини не суперечила принципу пропорційності. Оскаржувана різниця в поводженні не була дискримінаційною в розумінні статті 14 [452].

Ще одна справа про вік. Вона опосередковано стосується питання дискримінації. У справі Карвальо Пінто де Соуса Мораїс проти Португалії (Carvalho Pinto de Souza Morais) [451], яка зводиться до неналежного медичного втручання судом медичної інстанції, було висловлено припущення про вік заявниці. З цього приводу § 52 справи ЄСПЛ вказав, що при вирішенні позовів, пов'язаних із матеріальною шкодою в межах провадження у справах про відповідальність, внутрішні суди можуть мати внутрішню політику. Тут мова йде не про міркування віку чи статі як такої, наполягає Суд, швидше припущення, що сексуальність не є такою важливою для п'ятдесятирічної жінки і матері двох дітей, як для когось молодшого віку. Це припущення відображає традиційне уявлення про жіночу сексуальність, по суті пов'язане з дітородними цілями і, таким чином, ігнорує її фізичне та психологічне значення для самореалізації жінки як людини.

Іншими словами, у цій справі Вищий адміністративний суд (суд середньої інстанції в Португалії) виніс рішення - загальне припущення, не намагаючись розглянути його обґрунтованість у конкретній справі самої заявниці.

Знову ж таки рішення суду Португалії було дискримінаційним, тому що враховувало вік як критерій не тільки сексуального, але й соціального життя. Цей підхід також знайшов своє відображення у рішенні, оскільки згаданий вже Вищий адміністративний суд зменшив суму, призначену для заявника щодо витрат на покоївку на тій підставі, що вона «ймовірно повинна була лише піклуватися про чоловіка», враховуючи вік її дітей у визначений час.

До того ж, ми вже неодноразово доводили, що дискримінація за віком не завжди виступає єдиною ознакою дискримінації. Доволі часто це відбувається на додаток із гендерних мотивів. Для прикладу подамо також рішення органів правосуддя цієї ж держави 2008 та 2014 рр., які стосувалися заяв про медичне обслуговування та зловживання двома пацієнтами чоловічої статі, яким було п'ятдесят п'ять та п'ятдесят дев'ять років відповідно. Верховний Суд встановив у цих справах: на них позначився той факт, що чоловіки більше не могли мати

нормальних сексуальних стосунків, що зашкодило їх самооцінці і призвело до «величезного удару» та «важкого психічного стану і травми».

Тому достатньо аргументовано є те, що Європейський суд з прав людини дійшов висновку: було допущено порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 8.

Досить часто ЄСПЛ, знаходячи порушення певної матеріальної статті конвенції, не вважає за необхідне поєднувати її в контексті дискримінації. Для прикладу в справах Т. проти Сполученого Королівства (Т. v. UK) та В. проти Сполученого Королівства (V. v. UK) двох хлопчиків судили і визнали винними в умисному вбивстві, яке вони вчинили, коли їм було по 10 років [103]. Заявники скаржилися, серед іншого, на те, що їм не забезпечили справедливого судового розгляду, оскільки через свій малий вік вони не могли ефективно себе захищати. ЄСПЛ вирішив, що в судовому провадженні щодо неповнолітнього держава зобов'язана «повноцінно брати до уваги його вік, рівень розвитку, інтелектуальні та емоційні можливості» і вживати заходів для «посилення його здатності усвідомлювати, що відбувається під час провадження, і брати участь у ньому». ЄСПЛ вирішив, що держава не виконала цього обов'язку, що становить порушення статті 6 ЄКПЛ, і не став розглядати справу за статтею 14.

Завершити аналіз судової практики ЄСПЛ слід посиленням на акцент суду на національній політиці на її ключову роль при прийнятті рішень. У справі Карсон проти Сполученого Королівства [449] ЄСПЛ визнав, що національна держава краще знає місцеві особливості щодо застосування свободи розсуду, на якому базується різниця у ставленні до певних категорій осіб: «61. Держави-учасниці користуються свободою розсуду при оцінці того, чи виправдовують і якою мірою відмінності у відносно схожих ситуаціях різницю у ставленні».

Разом з тим, вкажемо, що комплексно не тільки наявність нормативних регуляторів, але й соціальні чинники є вагомими для подолання проблем дискримінації. Для подолання суперечностей необхідний тандем нормотворчих, нормореалізаційних та громадсько-культурних заходів.

Аналіз рішення *Carvalho Pinto de Sousa Morais v Portugal* дає нам можливість стверджувати, що хоча вік, здається, є захищеною підставою як за Статтею 14, так і за Протоколом 12, Суд не вважає, що дискримінацію за віком слід ототожнювати з іншими «підозрюваними» підставами дискримінації, такими як стать чи раса. Останні дві мають значно ширше коло розсуду Судом. Хоча немає чітких винятків із гарантії рівності в Статті 14 або Протоколі 12, судова практика виявляє, що певні відмінності у ставленні за віком будуть вважатися розумними і не підлягають розгляду судом [450].

Стереотипні припущення, що лежать в основі правової політики та усталених суспільних відносин, покладаються виключно на застосування хронологічного віку. Використання лише віку як критерію для прийняття рішень є принципово неправильним. Вікова дискримінація, як правило, змальовує всіх старших людей однаковими.

Загалом аналіз Європейського суду з прав людини вказує на наступне: рішення, які б стосувалися дискримінації за віком, є надзвичайно мало; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод не містить окремого переліку дискримінації за віком та відносить ці обставини до «інших ознак», на відміну від чинного національного законодавства; загалом дискримінація за віком пов'язана з іншими порушеннями, зазвичай дискримінацією гендерного характеру; практика Європейського суду є різносторонньою, не вироблені єдині критерії для вказівки дискримінаційних чинників і доволі часто національна правова політика визначається прийнятною, навіть при наявності прогалин дискримінаційного характеру.

Звернемося до практики іноземних держав, як судової, так і позасудової, що дасть нам можливість ширше зрозуміти функціонування спеціальних органів відповідно до вікової дискримінації.

Судові рішення національних судів можуть мати прецедентний характер. Таким чином встановлюються законні вікові межі для певної діяльності. Як приклад можна навести рішення голландських судів щодо встановлення 70-річної вікової межі для третейського судді (рішення Амстердамського суду від

28 лютого 2002 р.), 65-річної вікової межі для консультанта (рішення Верховного Суду Нідерландів від 1 листопада 2002 р.), 56-річної вікової межі для льотчика (рішення Верховного Суду Нідерландів від 8 жовтня 2004 р.) [438].

Проте здебільшого рішення мають загальний правозастосовний характер. Для початку розглянемо приклад. Кіпрський антидискримінаційний орган розглядав скаргу, подану від імені незрячої особи у віці 73 років проти рішення Ради Міністрів № 61.144 від 16.11.2004, у якому визначено 70-річний вік як максимальне вікове обмеження для надання фінансової допомоги для придбання автомобіля працездатної людини. Згідно зі скаргою факт ліміту віку констатує дискримінацію за віком. Слід обумовити причину такого вікового обмеження. Придбаний автомобіль може бути переданий іншій особі після закінчення п'ятирічного терміну його використання особою з інвалідністю. У випадку смерті пільговика автомобіль передається спадкоємцям без відшкодування фінансової суми допомоги, що надається урядом. Названа 70-річна вікова межа створена для забезпечення зловживання державними пільгами.

Проте в результаті розгляду нормотворчої та правозастосовної практики доведено, що існування наведеної норми становить чітку дискримінаційну основу, оскільки вказує на переваги за віком. Окрім того, додано, що дискримінація має подвійний характер і переплітається з дискримінацією осіб із інвалідністю. Потреба в мобільності осіб із інвалідністю визнається, навіть якщо особи самі не в змозі через свою недієздатність особисто користуватися автомобілем. Відповідальність за їх мобільність, як правило, покладається на членів їхньої родини. Уповноважений із питань дискримінації Кіпру вказав, що придбання автомобіля є законним та обґрунтованим, оскільки передбачене необхідністю підтримувати інвалідів та поважати їх право на рівноправну участь у соціальному житті. Більше того, забезпечення зручностей для мобільності старшої групи сприяє підвищенню якості їх життя, захищаючи право на незалежне життя та запобігає явищам соціальної ізоляції. Засоби для мобільності інвалідів стають більш необхідними у випадках людей похилого віку. Отож

констатовано різне ставлення до осіб до 70 та після 70 років, що слід визнати політикою дискримінації.

Вагомо визначити, що правова політика вирішення глобальної проблеми загальнодержавного значення може домінувати перед політикою недискримінації за віком.

Для прикладу візьмемо знову ж таки політику Кіпру, яка у звітах міжнародних моніторингових груп часто отримує схвальні відгуки. У практиці Кіпрського антидискримінаційного органу є права щодо врахування критеріїв віку для надання субсидії при придбанні житла в районах із населенням до 200 мешканців, а точніше, мінімальний вік 35 років, встановлений для самотніх людей, які бажають придбати будинок у згаданих районах. Скаржник стверджував, що ця вимога породжує дискримінацію незаміжніх осіб віком до 35 років, які бажають придбати будинок у зазначених районах.

Загалом у наведеній справі скаржнику відмовлено від придбання житла за визначеною схемою, оскільки така пільгова політика була прийнята у контексті політики відновлення сільських невеликих районів з метою створення передумов для збереження існуючого населеного пункту та регіону. Уповноважений орган при проведенні розслідування погодив, що зазначені схеми матимуть корисні результати для малих громад та сприятимуть сталому розвитку сільської місцевості. Однак такий висновок однозначно б не був вказаний, якщо б у згаданих схемах не було передбачено «особливих випадків» (до них належить широкий перелік осіб, у тому числі різного віку).

У цьому контексті уповноважений орган Кіпру дійшов висновку, що правова політика, котра виключає певну групу осіб за віком без будь-яких цілей або причин обґрунтування, вводить несправедливу та несумісну з принципами рівності політику. Проте розглядуваний резонансний казус не містив ознак дискримінації за віком, а відповідав цілям подолання стагнації та вимирання сільського населення, розвитку всіх регіонів та економічного процвітання країни.

Звертаємо увагу: більшість Уповноважених із прав людини акцентують на тому, що проблеми дискримінації за віком стосуються людей літнього віку. Зокрема, Омбудсмен Республіки Чехії в річному звіті констатував вказане [495] і є доволі цікаві казуси, які слід розглянути. Один із них стосується права особи похилого віку займати активну громадську позицію та реалізувати своє право на освіту та підвищення кваліфікації. Не всі люди бажають піти на пенсію та відпочити після досягнення пенсійного віку і звертаємо увагу на дискримінацію в разі порушення права реалізації будь-яких основоположних прав. Деякі люди хочуть продовжувати працювати або навіть підвищують свою кваліфікацію. Один скаржник до Уповноваженого з прав людини продовжував працювати вчителем і після досягнення пенсійного віку. Однак роботодавець відмовився надати йому навчальну відпустку, до якої він як педагогічний працівник мав статутне право. Роботодавець посилався на внутрішнє правове регулювання школи, що виключало одержувачів пенсії за віком за умови здобуття нових знань.

Справа не розглядалася по суті в судовому порядку, проте медіаційними процедурами роботодавець і скаржник погодили цю ситуацію на користь вчителя. Окрім того, Омбудсмен зазначив, що справа має всі ознаки дискримінації.

Дискримінація за віком часто не є в переліку основних нормативних ознак, проте нині вона фактично займає якщо не перше місце, то входить у трійку лідерів за дискримінаційними ознаками. Проблема такого виду дискримінації має суттєвий характер - її часто не помічають, вважаючи вказане нормальним, гуманним, життєвим розвитком подій.

Найпоширенішим прикладом дискримінації на підставі віку є трудова сфера. Зазвичай обставини стосуються обмеження працівників старшої вікової групи. Розглянемо іноземну практику. У Швеції набули розголосу події з приводу обмеження праці як водіїв осіб, які досягли 70-річного віку. Компанія «Keolis AB» відмовила трьом водіям у строковій роботі на підставі їх віку. Компанії встановили вікову межу - 70 років, коли вони більше не укладали нових

договорів працевлаштування з водіями. Метою підвищення вікової межі було мотивування потреби забезпечення безпеки дорожнього руху.

Органи влади вважали: зменшення ризику дорожньо-транспортних пригод можна досягти за допомогою менш нав'язливих та більш відповідних заходів, таких як індивідуальне обстеження медичного стану претендента на роботу, що також здійснюють компанії. Усі троє водіїв пройшли такий медичний огляд без зауважень. Суд із питань праці постановив: дискримінація відбулася, коли «Keolis АВ» відмовила водіям у строковій роботі на тій підставі, що вони досягли 70-річного віку. Дискримінація була пов'язана з віком. Суд прийняв рішення про компенсацію дискримінації для водіїв у розмірі 100 000 шведських крон кожному [864].

За ознакою віку можуть дискримінуватися особи і через недопущення їх до участі у профспілкових організаціях. Стокгольмський суд виніс рішення з приводу організації «Комунал». Казус полягав у тому, що заявниця навчалася за програмою догляду та сестринської справи в муніципалітеті за програмою освіти для дорослих. До переваг членства в організації входять безкоштовні поради щодо трудових контрактів, робочого часу та заробітної плати (наприклад, якщо член хоче працювати додатково протягом навчального періоду), страхування та інші пільги та знижки для членів. Відповідно до статуту жінка також не може стати постійним членом, оскільки вона ще не працює в районі профспілки. Їй відмовлено у членстві в студентській профспілці «Комунар», обґрунтовуючи тим, що членство відкрите лише для тих, хто здобуває освіту в середній школі. Через вік (47 років) вона не може перебувати у середній школі. Тим самим профспілка поставила заявницю у не вигідне положення шляхом поводження з нею гірше, ніж із іншими у подібній ситуації [792].

Традиційно наостанок дослідимо українську практику. Проаналізувавши велику когорту справ, нам вдалося віднайти тільки декілька, що прямо стосувалися дискримінації за віком. Всі вони були в трудовій сфері. У справі № [308/10971/16-ц](#), що розглядалася Ужгородським міськрайонним судом Закарпатської області, суд підтвердив дискримінацію за віком. Позивач

звернувся до суду з даним позовом, який мотивує тим, що з квітня 1988 року він працював безстроково на посаді керівника Закарпатського обласного краєзнавчого музею, який є комунальним закладом культури. У зв'язку з внесенням на початку 2016 року змін до Закону України «Про культуру» від 14.12.10 р. безстроковий трудовий договір із позивачем відповідачем було припинено та 11.06.16 розпочато процедуру проведення конкурсу, два тури якого позивач успішно пройшов.

Начальником Управління культури Закарпатської обласної державної адміністрації всупереч вимогам законодавства було призначено тільки виконувача обов'язків керівника. Таке своє рішення відповідач пояснив тим, що призначення позивача на посаду має відбуватися шляхом затвердження його на посаді Закарпатською обласною радою, для чого є необхідність у винесенні цього питання на розгляд сесії облради, де відповідач переконував депутатів у тому, що є підстави не затверджувати його на цю посаду. Начальник публічно звинуватив його у тому, що він не справляється зі своїми прямими обов'язками, є людиною похилого віку, яка не володіє комп'ютерною технікою, піддав сумніву його професійні здібності, здібності як керівника та особисті якості як людини. Дослівно зі стенограми вона вказала наступне: «Це людина, котрій 75 років, а, до слова, контракт підписується на 5 років. Що може зробити 80-річна людина у музейній справі, якщо навіть комп'ютерною технікою вона не володіє»? При цьому суд констатує, що в опублікованому відповідачем оголошенні про конкурс немає вказівок про вікові обмеження для кандидатів на посаду керівника закладу, не зазначено вимоги про вільне володіння ПК тощо. Відтак висловлювання посадової особи органу влади суд розцінює як такі, що носять дискримінаційний характер.

Загалом проблема дискримінації за віком є дуже вагомою, проте малодослідженою. Це дослідження розкрило тільки деякі аспекти широкої проблематики, тому перспективними напрямками дослідження є: аналіз дискримінації за віком осіб зі спеціальним правовим статусом; прояви дискримінації у контексті з окремими основними правами людини та за сферами

суспільного життя; вплив правової системи та політичного устрою на поширення вікової дискримінації; ефективність засобів боротьби з дискримінацією за віком в міжнародній та національній юридичній практиці.

Висновки до розділу 5

Проаналізувавши гарантії запобігання та протидії вікової дискримінації нам вдалося прийти до таких висновків.

1. Правова політика недискримінації проявляється через комплекс національного гарантування превентивних та убезпечувальних механізмів гарантування рівності прав та свобод громадян. Гарантії запобігання та протидії віковій дискримінації детерміновано як специфічний комплекс умов, засобів, методів та принципів забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини і громадянина в контексті недопущення порушення рівності за віковою ознакою та протидії порушення у сфері вікової дискримінації.

2. Виокремлено чотири групи гарантій протидії віковій дискримінації: політичні (наявність ефективної публічної влади - напрям демократизації всієї політичної системи; верховенство права; діюче правове регулювання віку; участь громадськості у здійсненні публічної влади; законність); ідеологічні (високий рівень правової культури, толерантність, правова обізнаність); соціальні; юридичні (нормативні, інституційні).

В контексті реалізації політичних гарантій недискримінації проаналізовано петиційну активність українців на сайті Офіційного інтернет-представництва Президента України та зроблено висновок, що правове урегулювання віку не є суттєвою проблемою для громадськості, яка фактично погоджується із аспектами вікової дискримінації, які існують зараз. Збільшення правової та політичної активності громадян, правосвідомості – це важлива як політична, так і ідеологічна гарантія.

3. Виокремлено риси гарантій недискримінації за віковою ознакою в сучасній правовій реальності: слугують комплексом умов, засобів, методів та принципів, що забезпечують конституційні права людини та право на їх

реалізацію за принципом рівності та недискримінації за віком; передбачають поєднання громадської та державної природи гарантій; уніфікованість та нормативність гарантій, що передбачає можливість застосування юридичної відповідальності та державного примусу в разі порушення дискримінаційних правил поведінки за ознакою віку; системність та постійність гарантування, оскільки саме стала темпоральна дія забезпечує стабільність правореалізаційної практики, створює належну правотлумачну та правозастосовну практику; повнота гарантування, тому що забезпечення недискримінації не може обмежитися виключно одним із видів гарантій, така безсистемність створює загрозу стабільності правової політики недискримінації.

4. Міжнародно-нормативні гарантії вікової недискримінації - це комплекс гарантій, що втілені в нормативно-правових актах міжнародного рівня. Їх існування зумовлено глобальністю та поширеністю проблеми. Вони виокремлені в наступні групи: міжнародні нормативно-правові акти, що регулюють недискримінацію як загальну родову категорію (Статут ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року); міжнародні акти, що регламентують множинну дискримінацію (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про права людей із інвалідністю); міжнародні акти, що стосуються протидії окремим галузям дискримінації за віком (зокрема, Рекомендації МОП у трудовій сфері); міжнародні акти стосовно недопущення дискримінації щодо осіб літнього віку; міжнародні гарантії стосовно недопущення дискримінації дітей.

5. Регіональні міжнародні акти розглянуто в світлі європейської системи (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Ради Європи та Протоколи до неї, Хартія Європейського Союзу про основні права, Договір про заснування Європейської Спільноти, Директива Ради ЄС № 2000/78/ЄС «Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності», Керівні принципи Ради ЄС щодо активного старіння та

солідарності між поколіннями, Стратегія Ради Європи з прав дитини) та системи права організації американських держав.

6. У межах регламентації принципів рівності та недискримінації вік порівняно рідко виділяється в якості самостійної підстави для дискримінації на конституційному рівні. Аналіз кагорти моніторингових звітів, доповідей та аналіз зарубіжного законодавства дозволив нам вказати, що унормування дискримінації за віком в країнах Європейського Союзу за особливостями правового регулювання можна виокремити в три групи: держави, система законодавства яких чітко та широко забезпечує протидію віковій дискримінації, доволі часто існування комплексних антидискримінаційних законодавчих актів (Австрія «Закон про дискримінацію за віком», Бельгія); держави, які частково регулюють питання дискримінації за віковою ознакою на конституційному рівні, але вік як ознака дискримінації в таких державах не виокремлений як основний критерій і відноситься до категорії «інші ознаки», тут відсутнє комплексне спеціалізоване вікове законодавство (Кіпр, Естонія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція); держави, що на конституційному рівні практично не врегульовують питання дискримінації за віком (Італія, Мальта, Португалія, Польща).

7. Проаналізовано національне законодавство України, для вдосконалення нормативних правових гарантій пропонуємо наступне: внести зміни до Основного закону, де вік вказати не факультативною через поняття «та інше», а визначеною нормативною ознакою дискримінації; удосконалити процедуру експертизи нормативно-правових актів на предмет недопущення дискримінації; внести доповнення до законодавчої бази щодо загальної сфери дискримінації. Так, прийнятий у першому читанні ще в 2016 році проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 є актом, який потребує негайного прийняття; удосконалити інститут відповідальності за дискримінаційні дії, у тому числі за віковою ознакою.

8. Інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком складаються з судових та позасудових. Аналіз низки моніторингових звітів, доповідей та компаративний аналіз національного законодавства надав можливість вказати, що форми існування квазісудових органів у країнах Європейського Союзу за особливостями побудови та функціонування можна виокремити в чотири модельні групи: перша - функціонує окремий інститут спеціального Уповноваженого з питань захисту рівності/протидії дискримінації (Сербія, Албанія); друга - колегіальний державний орган із питань дискримінації та рівності (Німеччина, Болгарія); третя - поєднання попередніх моделей, що включає як спеціального уповноваженого, так і органи влади спеціального призначення (Фінляндія, Австрія); четверта - створення органів протидії дискримінації в окремій сфері (США).

9. Аналіз практики діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини України дає можливість наголосити загалом на суттєвих недоліках правової реалізації політики в сфері дискримінації. Констатовано відсутність уваги до цього виду дискримінації, незастосованість інституту експертного висновку в дискримінаційних справах у судових інстанціях. З метою належної реалізації законодавства необхідним є налагодження співпраці судової системи та Уповноваженого з прав людини, оскільки відмежованість цих інституцій не вказує на ефективність системи.

10. Вважаємо, що доречним буде створення інституту Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації за моделлю Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Це сприятиме посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу недискримінації в усі сфери життя суспільства.

Спираючись на досвід омбудсменів різних держав, пропонується покласти такі основні завдання Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації: сприяння реалізації державної політики у сфері недискримінації за віком; запобігання в межах компетенції дискримінації за віком; здійснення державного контролю за дотриманням антидискримінаційного законодавства,

міжнародних стандартів та правил; вживання заходів для забезпечення належних умов для рівного доступу всіх вікових груп до сфери праці та інших соціальних сфер; видання обов'язкових для виконання вимог (приписів) щодо усунення порушень законодавства у сфері запобігання та протидії віковій дискримінації; моніторинг за виконанням Україною міжнародних зобов'язань щодо дотримання в антидискримінаційного вікового законодавства; участь у підготовці проектів нормативно-правових актів щодо протидії та захисту людини від дискримінації за ознакою віку; співпраця та взаємодія з центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, судовими органами, правоохоронними органами, міжнародними організаціями, підприємствами, установами, неурядовими громадськими організаціями з питань, що належать до його компетенції; сприяння імплементації міжнародних стандартів у сфері протидії дискримінації за віком; сприяння у виконанні Україною міжнародних зобов'язань у визначеній сфері компетенції; активізація уваги громадськості до проблеми дискримінації за віком, подолання усталених негативних стереотипів щодо молоді та людей літнього віку.

11. У результаті аналізу суттєвої кількості рішень ЄСПЛ підсумовано, що Суд доволі рідко визнає вік ознакою дискримінації. Він дедалі більше переходив від формальної концепції рівності до більш змістовного розуміння рівності у своїй прецедентній практиці, визнаючи вимоги розумного пристосування та непрямой дискримінації. З самого початку Суд зосереджував увагу на тому, чи мало різне ставлення до подібних ситуацій об'єктивне чи розумне виправдання, досліджуючи, чи були законна мета та розумне співвідношення пропорційності між використаними засобами та метою, яку прагнули досягти. З цією метою договірним державам було надано певну свободу розсуду в оцінці того, чи і в якій мірі відмінності в інших подібних ситуаціях виправдовують різне ставлення до закону. Зовсім недавно Суд чітко підтримав тлумачення по суті антидискримінаційного положення, роблячи наголос на забезпеченні ефективного користування правами, визнаючи, що

дискримінація може полягати також у однаковому ставленні до різних ситуацій, щоб не порушувати статтю 14 Конвенції.

Також Суд визнає, що порушення статті 14 може виникнути внаслідок фактичної дискримінації, окрім нормативної, та що загальна політика чи заходи, які мають непропорційно шкідливий вплив на конкретну групу, можуть вважатися дискримінаційними, незважаючи на те, що вони спеціально не спрямовані на цю групу. Ключовим аспектом рішень ЄСПЛ є те, що на сучасному етапі розвитку судових гарантій дискримінацію визнано як самостійну юридичну категорію, яка не потребує застосування додаткової норми матеріальної частини Конвенції. Порушенням ст. 14 може вважатися і таке порушення, при якому одне матеріальне право само по собі не було порушено.

12. Значний вплив прогресу правового розуміння недискримінації ЄСПЛ вбачаємо і в тому, що встановлено тягар доказування відповідача, за певних обставин, коли події, про які йде мова, повністю або значною мірою належать виключно до відома владних органів, органи влади повинні надати задовільне та переконливе пояснення. Таку практику тягара доведення перебрала і національна практика країн Європи.

Аналіз судової практики низки держав доводить, що переважна більшість із справ вирішується в порядку медіаційних, зазвичай передсудових процедур. Домінуюча категорія справ вікової дискримінації стосується сфери праці. В певних випадках судові рішення вмотивовують, що правова політика вирішення глобальної проблеми загальнодержавного значення може домінувати перед політикою недискримінації за віком. Судова практика України є дуже незначною в сфері дискримінації загалом і практично відсутньою у сфері вікової дискримінації.

12. Наукові результати досліджень автора, які висвітлені у Розділі 5, викладені в опублікованих працях (Грень Н.М., 2020а; Грень Н.М., 2021а; Грень Н.М., 2021г; Грень Н.М., 2021з; Грень Н.М., 2021ж; Грень Н.М., 2021й; Грень Н., 2021л; Грень Н.М., 2021с; Грень Н.М., 2022а; Грень Н.М., 2022б; Грень Н.М., 2022ж; Gren N., Hutsuliak O., Shai R., 2022).

ВИСНОВОК

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання науково-прикладної проблеми в галузі правової науки щодо комплексного теоретико-правового розуміння дискримінації за віком і формування належної правової політики протидії та запобігання віковій дискримінації.

Отримані результати дають підстави сформулювати відповідні висновки та рекомендації, що мають теоретичне та практичне значення.

Аналіз міжнародних нормативних актів, моніторингових звітів, практики зарубіжних країн, національного законодавства та правореалізаційної практики, статистичних даних, інформації, отриманої на основі авторського опитування громадської думки, дослідження наукової доктрини у сфері запобігання та протидії віковій дискримінації дали змогу дійти таких висновків.

1. Парадигмальними чинниками трансформації сучасного співіснування людства, що впливають на зміну методологічного інструментарію у сфері дискримінації за віком, є: трансформація умов співжиття людини, зокрема розвиток науково-технічного прогресу, інформаційного середовища; оновлення аксіологічних стандартів; екологічна криза та її суспільно-політичні наслідки; пандемічні загрози у сфері громадського здоров'я; військові дії. Методологічним підґрунтям дослідження автором вибрано такі підходи: людиноцентричний та постгуманістичний/трансгуманістичний підхід, міжкомплементарний та узгодження місцевих, національних та міжнародних атрибутів завдяки врівноваженому підходу до уніфікації норм права та недопущення «сліпого» запозичення укладів, які будуть недієвими в державі через суспільний супротив. До авторської системи методологування також віднесено трирівневу матрицю методів як узгоджену групу домінуючих засад, прийомів, правил набуття нових знань та їх опрацювання для пізнання об'єктивної реальності: філософські; спеціально-юридичні методи.

Національну джерельну базу попередніх наукових досліджень виокремлено в п'ять груп, зокрема праці, які аналізують: питання дискримінації як негативного загальносоціального явища; зовнішнє правове та соціальне

середовище в якому формується політика недискримінації; чинники, які впливають на становлення та формування правової політики запобігання та протидії вікової дискримінації, що стосуються правової глобалізації, пандемічних загроз та військових дій як чинника зміни правової реальності; правовий статус дітей та визначення концепції ціннісного сприйняття цього віку для особистості; праці навчально-методичного спрямування. Доведено відсутність комплексних наукових досліджень у сфері вікової дискримінації.

2. Термінопоняття «дискримінація» не має усталеного юридичного розуміння, що зумовлено його мультинауковістю і повсякчасним оновленням тлумачення та розширенням ознак під впливом глобалізації правової реальності. Констатовано взаємодію понять «справедливість», «рівність» та «недискримінація», їх взаємозалежність. Однак скритиковано підхід, в якому зазначені вище категорії сприймаються як тотожні, спираючись на наукові положення та тлумачення рішень Конституційних судів Польщі, Латвії, Чехії, Федерального Верховного Суду Німеччини та судових органів Франції. З'ясовано, що право на недискримінацію є одним із елементів права на рівність; недискримінація є необхідною, але недостатньою умовою для реалізації права на рівність. Право на недискримінацію є окремим основним правом, що входить до права на рівність, але, окрім того, містить додатковий складник – право на правомірне розрізнене ставлення, чого не містить категорія рівності. Справедливість виступає ідеологічною надбудовою, що вміщує принцип рівності і недискримінації у своїй парадигмальній системі.

Автором виокремлено особливості допустимості відхилення від ідеї рівності заради досягнення принципу недискримінації: обґрунтування відхилень від правила рівного ставлення мають бути актуальними (мати прямий зв'язок з метою забезпечення захисту суб'єкта та сприяти досягненню цієї мети, тобто диференціація повинна мати раціонально виправданий характер); розумна пропорційність відхилення; законність (мають залишатися пов'язаними з іншими конституційними цінностями, принципами чи нормами, які

виправдовують різне ставлення до подібного); пропорційність відхилення не має суперечити основоположній ідеї права – забезпеченню справедливості.

3. Вік використовують як показник тривалості життя й особливостей поведінки людини, де беруть до уваги біологічний і функціональний аспекти. Вказано, що з погляду юриспруденції вік уособлюється як нормативно-соціальна категорія, що полягає у констатації настання певних часових меж життя особи, в якому особа може легально займатися певною діяльністю, набувати прав та обов'язків, спеціального правового статусу. Особливостями національного розуміння віку як юридичної категорії є акцент на хронологічному (календарному) віці особи, тенденція до збільшення обсягу прав та обов'язків зі збільшенням хронології віку.

Виокремлено та схарактеризовано окремі вікові групи з особливим правовим статусом: дошкільники, підлітки, молодь, дорослі, люди похилого віку. Вказано на відсутність чіткої вікової межі цих груп. Акцентовано на розбіжності термінопонять та їх невизначеності в національному та міжнародному праві, зокрема в контексті співвідношення понять «неповнолітні», «діти», «молодь», «юність», «похилий вік».

Репрезентовано доктринальну дискусію щодо критики хронологічного визначення мінімальної вікової межі, оскільки існують важливі відмінності в індивідуальному розвитку та досвіді людей, які можуть бути більш адекватно відображені у реляційних або соціальних визначеннях віку. Власна мотивація автора полягає в тому, що категоричну позицію щодо вільного розуміння віку не можна імплементувати в чинну систему національного законодавства, оскільки вказане не тільки зруйнує усталену правову практику, але й спричинить значні організаційні, компетентнісні, інституційні та економічні витрати оцінювання кожного випадку під час встановлення межі мінімального віку.

4. Визначено основні характеристики вікової дискримінації: дискримінаційною характеристикою є вік особи; на відміну від інших видів дискримінації, характеризується тим, що потенційною жертвою може бути будь-яка особа; простежується змінність ознаки дискримінації протягом життя; має

ширшу латентність, ніж інші її види, та є найбільш соціально толерованою; вік є особливо складним для тлумачення ознаки як дискримінаційної.

Виокремлено етапи формування дискримінаційної поведінки на індивідуальному рівні: 1) стереотипування; 2) упередження; 3) безпосередня поведінка. Використовуючи мультидисциплінарний метод, наукова доктрина визначає рівні вікової дискримінації: мікрорівень, що ґрунтується на соціально-психологічних теоріях світосприйняття завдяки мотивуванню суттєвої ролі соціальної ідентичності; мезорівень (групи, організації, інші соціальні агенти); макрорівень (державна політика та культурні цінності громадянського суспільства).

Запропоновано власний понятійно-категоріальний апарат у розширеному розумінні вікової дискримінації, що трактується як ситуація, в якій особа через свій вік зазнає обмеження у визнанні, реалізації прав, свобод, законних інтересів у будь-якій формі або до неї ставляться менш сприятливо, ніж би ставилися до особи іншого віку у порівняльній ситуації.

5. Констатовано значну інтенсифікацію проявів вікової дискримінації, зумовленими різними глобалізаційними чинниками, пандемічними та військовими загрозами.

Визначено і згруповано соціальні умови, що призводять до дискримінації за віком: демографічна глобальна криза та непропорційна зміна вікової структури, що спричинена низькою народжуваністю, невдалою демографічною політикою та швидким розвитком медицини та біології, котрі надають можливість значного збільшення тривалості життя; глобальні зміни у системі державного управління, економічна криза та трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоій сфері; зміна традиційних сімейних відносин або, навпаки, відсутність позитивної політики визнання цінності віку; поширеність дискримінації за іншими ознаками, що обтяжується віковим чинником; пандемічні проблеми; збільшення розриву соціального життя між поколіннями, що зумовлений розвитком інформаційних технологій.

Виокремлено напрями правової політики, котрі потребують активізації в умовах сучасних викликів та кризових явищ.

Військові дії обтяжили життєву ситуацію для людей різного віку, проте особи літнього віку та діти є особливо соціально незахищеними. Обґрунтовано, що національне право створює нейтральні правила поведінки, що мають дискримінаційний характер (збереження адміністративної відповідальності за незаконний перетин кордону та додаткова необхідність підтвердження неотримання пенсії в країні-агресорці). Окрім вказаних прав щодо дітей, проблема полягає також в освітньому процесі, що охоплює неможливість забезпечити безпеку дітей у навчальних закладах; порушується право на освіту через відсутність інфраструктури, особливо освітніх закладів та педагогічного колективу; забезпечення навчання за кордоном. Для подолання проблем дискримінації дітей України в освітній сфері через військові дії запропоновано низку необхідних змін.

6. Принципи правової політики недискримінації за віковою ознакою становлять основу правового регулювання, оскільки формують базис для нормативної діяльності держави, правореалізаційної та правозастосовної практики. Ці принципи розмежовано на дві групи: загальні, що встановлені в правовій системі, системі законодавства та державотворчій політиці правової, демократичної держави (зокрема, виокремлено верховенство права, законність, рівність, справедливість); спеціальні (широко розкривають сутність та призначаються саме для встановлення суспільних відносин без чинників дискримінації за віком). До останніх віднесено: принцип горизонтальності (поступальне впровадження правової політики недискримінації у всіх сферах суспільного життя); принцип індивідуалізації у сфері визначення чинників та засобів захисту від дискримінації, що передбачає зміну ідеології в напрямку відходу від узагальнень до індивідуалізованих оцінювань диференційованого вікового ставлення, що може допомогти подолати вікові стереотипи; принцип обов'язку доказування відповідача, який повинен довести, що не було порушення принципу рівного ставлення.

7. Виокремлено та схарактеризовано форми дискримінації за віком: пряма, непряма дискримінація, дискримінаційний утиск.

Проведений контент-аналіз практики ЄСПЛ, законодавства Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Фінляндії, Іспанії та Швеції дає нам можливість виділити три загальні форми винятків у законодавстві держав, коли відбувається посилення на вік як виправдану ознаку: вік як умова для призначення, набуття або обчислення прав; наділення вікових груп певними пільгами та максимальні чи мінімальні межі віку для можливості реалізації певних прав.

Запропоновано алгоритм дій правозастосовувача щодо виявлення прямої дискримінації: ототожнення неоднакового поводження; пошук належного об'єкта порівняння; мотивація віку як ознаки розрізнення; експертиза ситуації; виключення наявності легітимної мети; оцінка пропорційності. Задля усунення довільного трактування правомірної/легітимної мети в обмеженні за віком вважаємо за необхідне внести зміни до ст. 1 ч. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де вказати на необхідність мотивування обмеження законною метою.

Виокремлено обов'язкові елементи непрямой дискримінації за віком: існування нейтрального правила, критерію чи практики; конкретні несприятливі наслідки, які створює для окремої вікової групи чи особи ця нейтральна норма; наслідки нейтральної норми суттєво гірші для конкретної вікової групи/особи, аніж для інших осіб чи груп в аналогічній ситуації.

Мотивовано, що на відміну від перших двох видів, для доведення факту утиску не потрібно шукати аналогію для порівняння, самого факту таких дій є достатньо для правової кваліфікації дискримінаційного діяння. Наголошено на потребі внесення у національне законодавство доповнень термінопонять «професійний утиск», «психологічний утиск», «соціальна ізоляція» та вилучення з переліку форм дискримінації підбурювання та пособництва у дискримінації.

8. Наголошено на потребі введення в понятійно-категоріальний апарат термінопоняття «множинна дискримінація за віком», котру розуміють як дискримінацію особи чи групи осіб у будь-якій її формі та на основі будь-якої

комбінації двох або більше підстав, однією з яких є вік, при цьому підстави накладаються одна на одну, підсилюючи негативні наслідки дискримінації. Виокремлено найпоширеніші види суміщення в множинній дискримінації: вікова дискримінація біженців та мігрантів; дискримінація за віком і станом здоров'я; гендерно-вікова дискримінація; дискримінація у сфері гендерної/сексуальної ідентичності та віку.

Запропоновано внести такі зміни до законодавства, зокрема, до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: ст. 1 доповнити поняттям «множинна дискримінація», ст. 7 доповнити словами «Особи, що стають жертвами множинної дискримінації, повинні отримати особливий захист та гарантії отримання компенсації за порушення їхніх прав»; до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: ст. 1 доповнити поняттям множинної гендерної дискримінації; у ст. 3 до основних напрямів державної політики додати «комплексну протидію проявам одночасної дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками»; ст. 21⁻² доповнити словами: «вивчення ситуації та збір даних про факти насильства за ознакою статі повинні здійснюватися зі вказівкою на вік потерпілої особи».

9. Вікову дискримінацію у сфері праці слід розуміти як дію або бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за ознаками віку.

Дискримінація, що порушує право на працю має свої особливості залежно від вікових груп, тому виокремлено: дискримінацію працівників старшої вікової групи (пенсійного та передпенсійного віку); людей в активному трудовому віці; молоді; дітей. Доведено, що дискримінація на ринку праці отримала безпрецедентне поширення, та проблема активізувалася у зв'язку з економічними наслідками пандемії та війни. Констатовано, що дискримінація може мати не тільки індивідуальну стигматизацію, а й негативно відображається на всіх соціально-політичних відносинах у суспільстві, негативно впливає на економічну складову держави.

Пряма дискримінація може закладатися у законодавстві, колективних договорах (доведено на прикладі казусів Німеччини, Чехії), рекламі про прийняття на роботу (продемонстровано на казусах Литви, Німеччини). Наголошено, що саме в трудовій сфері вікові обмеження (навіть вище пенсійного віку в деяких сферах та спеціальностях) часто визнаються легітимною метою. Професійні вимоги, як законне посилення на дискримінаційну ситуацію, повинні: а) мати вирішальне значення для посади, а не просто бути одним із кількох важливих чинників, б) стосуватися характеру роботи, в) бути пропорційним засобом досягнення законної мети.

Наголошено на колізії визначення віку в ст. 197 Кодексу законів про працю України (від 15 до 28 років) та ст. 1 «Про основні засади молодіжної політики» (від 14 до 35 років). Вважаємо за нагальну потребу акцентувати на узгодженні понять з метою ширшого нормативного захисту працівників 14-річного віку. Мотивовано потребу усунення дискримінації в Кодексі законів про працю України для групи осіб 28-34 років порівняно з молоддю іншої вікової групи. Для цього запропоновано скасувати вказівку на конкретний вік, замінивши її на вказівку, що молодь (у широкому розумінні цієї групи – 14-35 років) має певний термін, припустімо три роки після завершення навчання, для того, щоб скористатися гарантією надання першого робочого місця.

Широко мотивовано, що деякі додаткові гарантії праці неповнолітніх (заборона праці у вихідні дні, пільгові умови виплати заробітної плати при скороченій тривалості щоденної роботи, обмеження звільнення працівників) є наслідками старої адміністративно-командної системи функціонування економіки, що має ознаки непрямой дискримінації, оскільки вони ставлять неповнолітнього в дискримінаційну ситуацію через утруднення під час працевлаштування, покладаючи на роботодавця додаткові обтяжливі зобов'язання. Вказано про невідповідність норм Міжнародної організації праці і національного права у сфері праці дітей, зокрема дискримінаційною є неможливість працевлаштування осіб віком до 14 років. Для категорії творчих, обдарованих дітей, дітей-спортсменів пряма заборона законодавства порушує

право на вільний розвиток особистості. Запропоновано комплекс заходів подолання дискримінації на робочому місці.

10. Системний огляд функціонування міжнародних та національних органів охорони здоров'я (зокрема, США, Нідерландів, Швеції, Франції, Литви, Німеччини, Чехії) дає можливість констатувати: особливістю дискримінації за віком медичних прав є те, що літні люди більше піддаються проявам дискримінаційних ситуацій, ніж усі інші вікові категорії, оскільки представники цієї групи частіше виступають пацієнтами, перебувають у додатковій зоні ризику; спостерігається економічна невігідність проведення медичних заходів для них, що зумовлює відмову від медичного страхування деяких видів медичних послуг. Нерівне ставлення, спричинене фактичними природними відмінностями між літніми та молодшими людьми, не вважається віковою дискримінацією.

Можливість дитини брати участь у процесі лікування залежить від її віку. Врахування думки неповнолітніх пацієнтів сприяє ширшому захисту їхніх законних інтересів. Вік надання згоди на медичне втручання в національному законодавстві низки проаналізованих держав різниться і становить від 12 років до повноліття, часто залежить від виду медичної послуги. В українському законодавстві встановлення віку добровільної згоди має універсальний характер і чітко залежить від віку особи. Такий нормативний конструкт у сфері охорони здоров'я дітей автором визначається як дискримінаційний, тому запропоновано внести доповнення до ч. 2 ст. 39 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», яку слід викласти у такій редакції: «За письмовою заявою пацієнта віком від 16 років лікар за погодженням із керівником закладу охорони здоров'я може відмовити батькам (усиновлювачам), опікунам у праві отримання інформації про стан здоров'я дитини, якщо така відмова не впливатиме на медичні результати».

Визначено дискримінаційними за віковою ознакою і колізійними відповідно до норм чинного законодавства ситуації, де особа до досягнення повноліття не може отримати медичну консультацію щодо безпеки статевих

зносин, а вирішення питання з приводу генетичного тестування покладено на батьків.

Зауважено, що пандемічна криза значно посилила дискримінацію людей літнього віку в сфері охорони здоров'я. Аналіз медичної практики (Швейцарії, Угорщини, Італії, України) демонструє застосування принципу «максимізації вигоди від лікування», котрий потребує врахування прогнозу виживання, що фактично означає надання пріоритету молодим пацієнтам і пацієнтам із меншою кількістю супутніх захворювань. Тому зазначені норми мають ознаки непрямой дискримінації за віком. Також вказано про негативну національну практику прямої дискримінації у локальних медичних протоколах.

Запропоновано комплекс заходів протидії дискримінації медичних прав людини. З метою вдосконалення Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» запропоновано: визначити принцип недискримінації як основний принцип у сфері охорони здоров'я (ст. 4), передбачити вказівку на вік як найпоширеніший вид дискримінації в медичній сфері (ч. 2 статті 24-1); вказати на заборону безпідставного виключення групи пацієнтів літнього віку з науково-дослідного експерименту (ст. 45).

З метою вдосконалення цивільного законодавства щодо протидії дискримінації медичних прав неповнолітніх запропоновано: узгодити вік у ст. 284 Цивільного кодексу України щодо інформаційної згоди та ст. 285 Цивільного кодексу України щодо права на достовірну і повну інформацію про стан свого здоров'я; встановити однакові вікові межі запиту добровільної згоди пацієнта в контексті права на надання згоди і права на відмову від лікування; доповнити ч. 2 ст. 8 Закону України «Про лікарські засоби» словами «аналіз реакції дитячого організму на лікарський засіб»; ч. 3 ст. 284 Цивільного кодексу України слід доповнити абзацом: «До досягнення повноліття особі заборонено ознайомлюватися з результатами генетичного скринінгу, зробленого їй або її близьким родичам, якщо результати можуть містити інформацію про генетичні схильності до хвороб дитини».

11. Згруповано сфери соціальної активності та комунікації, де найбільше проявляється вікова дискримінація: сфера громадської мобільності; інформаційна; фінансова та страхова; юридична сфера та сфера рекламної діяльності. Контент-аналіз законодавства низки країн вказує на три моделі забезпечення протидії віковій дискримінації у соціально-комунікативній сфері: відсутність чіткого спеціального законодавства; антидискримінаційні закони в окремій галузі (Кіпр, Естонія, Італія, Мальта, Португалія); відсутність захисту поза ринком праці (Греція та Польща). Пандемічна криза активізувала порушення права пересування та можливості комунікації і здійснення соціально активної поведінки, спричинила соціальну дистанцію, що створює потенціал для соціальної ізоляції, може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я у похилому віці. Доведено, що вікова дискримінаційна практика поширена у сфері страхування. Запропоновано внести норму, яка б стосувалася необхідності дотримання страховиками принципу недискримінації за віковою ознакою, зокрема скасування тарифу, відповідно до якого накопичувальна програма залежить від віку страхувальника, додати нормативну вимогу до постачальників фінансових і страхових послуг щодо демонстрації тесту на розумність виключення та впровадження додаткового виду страхування – страхування по догляду.

Запропоновано комплекс заходів протидії віковій дискримінації.

12. Правова політика недискримінації проявляється завдяки комплексу національного гарантування превентивних та убезпечувальних механізмів гарантування рівності прав та свобод громадян.

Гарантії запобігання та протидії віковій дискримінації детерміновано як специфічний комплекс умов, засобів, методів та принципів забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини і громадянина в контексті недопущення порушення рівності за віковою ознакою та протидії порушення вікової дискримінації.

Виокремлено чотири групи гарантій протидії віковій дискримінації: політичні (наявність ефективної публічної влади – напрям демократизації всієї

політичної системи; верховенство права; чинне правове регулювання віку, участь громадськості у здійсненні публічної влади; законність); ідеологічні (високий рівень правової культури, толерантність, правова обізнаність); соціальні; юридичні (нормативні, інституційні).

Визначено характерні риси гарантій недискримінації за віковою ознакою в сучасній правовій реальності: слугують комплексом умов, засобів, методів та принципів, що забезпечують конституційні права людини та право на їх реалізацію за принципом рівності та недискримінації за віком; передбачають поєднання громадської та державної природи гарантій; уніфікованість та нормативність гарантій, що передбачає можливість застосування юридичної відповідальності та державного примусу в разі порушення дискримінаційних правил поведінки за ознакою віку; системність, постійність та повнота гарантування.

Міжнародно-нормативні гарантії виокремлено в такі групи: міжнародні нормативно-правові акти, що регулюють недискримінацію як загальну родову категорію (Статут ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року); міжнародні акти, що регламентують множинну дискримінацію (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про права людей із інвалідністю); міжнародні акти, що стосуються протидії окремим галузям дискримінації за віком (зокрема, Рекомендації МОП у трудовій сфері); міжнародні акти стосовно недопущення дискримінації щодо осіб літнього віку; міжнародні гарантії стосовно недопущення дискримінації дітей.

Регіональні міжнародні акти розглянуто в світлі європейської системи (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Ради Європи та Протоколи до неї, Хартія Європейського Союзу про основні права, Договір про заснування Європейської Спільноти, Директива Ради ЄС № 2000/78/ЄС «Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та

професійної діяльності», Керівні принципи Ради ЄС щодо активного старіння та солідарності між поколіннями, Стратегія Ради Європи з прав дитини) та системи права організації американських держав.

13. Компаративний аналіз національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації за віком продемонстрував, що у межах регламентації вік порівняно рідко виділяється як самостійна підстава для дискримінації на конституційному рівні. Аналіз низки моніторингових звітів, доповідей та зарубіжного законодавства за критерієм особливостей правового регулювання дав змогу виокремити три групи: держави, система законодавства яких чітко та широко забезпечує протидію віковій дискримінації, наявність комплексних антидискримінаційних законодавчих актів (Австрія, Бельгія); держави, які частково регулюють питання дискримінації за віковою ознакою на конституційному рівні, але вік (як ознака дискримінації) в таких державах не виокремлений як основний критерій і належить до категорії «інші ознаки», відсутнє комплексне спеціалізоване вікове законодавство (Кіпр, Естонія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія та Швеція); держави, що на конституційному рівні практично не врегульовують питання дискримінації за віком (Італія, Мальта, Португалія, Польща).

Для вдосконалення нормативних правових гарантій запропоновано: внести зміни до Конституції України, де вік вказати не факультативною ознакою через поняття «та інше», а нормативно визначеною ознакою дискримінації; удосконалити процедуру експертизи нормативно-правових актів на предмет недопущення дискримінації; внести доповнення до законодавчої бази щодо загальної сфери дискримінації, зокрема в контексті гармонізації національного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу; удосконалити інститут відповідальності за дискримінаційні дії, зокрема за віковою ознакою.

14. Доведено, що інституційні гарантії запобігання та протидії дискримінації за віком складаються з судових та позасудових. Форми існування

квасісудових органів у країнах Європейського Союзу за особливостями побудови та функціонування виокремлено у чотири модельні групи: окремий інститут спеціального Уповноваженого з питань захисту рівності/протидії дискримінації (Сербія, Албанія); колегіальний державний орган із питань дискримінації та рівності (Німеччина, Болгарія); поєднання попередніх моделей, що охоплює як спеціального уповноваженого, так і органи влади спеціального призначення (Фінляндія, Австрія); створення органів протидії дискримінації в окремій сфері (США).

Аналіз практики діяльності Омбудсмена України дає можливість наголосити загалом на суттєвих недоліках правової реалізації політики в сфері дискримінації. Констатовано відсутність уваги Уповноваженого до цього виду дискримінації, незастосованість інституту експертного висновку в дискримінаційних справах у судових інстанціях. Доведено потребу створення інституту Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації, розроблено основні завдання Урядового уповноваженого у справах вікової дискримінації, які запропоновано впровадити у законодавство.

У результаті проведеного аналізу суттєвої кількості рішень ЄСПЛ підсумовано, що Суд доволі рідко визнає вік ознакою дискримінації. Сучасна практика Суду демонструє трансформацію підходів, останній визнає, що: порушення статті 14 Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод може виникнути внаслідок фактичної дискримінації, окрім нормативної; загальна політика чи заходи, які мають непропорційно шкідливий вплив на конкретну групу, можуть вважатися дискримінаційними, незважаючи на те, що вони спеціально не спрямовані на цю групу. Ключовим аспектом рішень ЄСПЛ є те, що на сучасному етапі розвитку судових гарантій дискримінацію визнано як самостійну юридичну категорію, яка не потребує застосування додаткової норми матеріальної частини Конвенції.

Обґрунтовано, що переважна більшість справ вирішується в порядку медіаційних, зазвичай передсудових процедур. Домінуюча категорія справ вікової дискримінації стосується сфери праці. У певних випадках судові рішення

вмотивовуюють, що правова політика вирішення глобальної проблеми загальнодержавного значення може домінувати над політикою недискримінації за віком. Судова практика України є дуже незначною в сфері дискримінації загалом і практично відсутньою у сфері вікової дискримінації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Психологія розвитку : навчальний посібник. Харків : ФОП Панов А.М., 2015. URL: https://pidru4niki.com/77669/psihologiya/zagalna_harakteristika_viku.
2. Алмаші І. М. Освітній омбудсмен як інституційна гарантія у сфері забезпечення прав людини на освіту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2019. Вип. 58(1). С. 61-66.
3. Алмаші І.М. Загальна декларація прав людини ООН як джерело конституційного права України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 32(1). С. 92-97.
4. Андрусенко В. В. Емансипація неповнолітніх за цивільним законодавством. *Інноваційний розвиток правової науки в умовах модернізації суспільства* : Х Міжнародна науково-практична конференція : зб. доп., 28 лютого 2020 р., м. Київ. Київ : НАУ, 2020. С. 119-122.
5. Андрусак Г. Вік настання кримінальної відповідальності неповнолітніх: законодавча практика зарубіжних країн. *Історико-правовий часопис*. 2018. № 1 (11). С. 102 -107.
6. Ануфрієв М. Процесам реформування в органах внутрішніх справ ніщо не може завадити. *Міліція України*. 2001. № 5. С. 6.
7. Атаманчук Г. В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы) : учеб. пособие. Москва : ОАО «НПО «Экономика», 2000. 302 с.
8. Базов В.П. Теорія та принципи міжнародного гуманітарного права : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ : [б.в.], 2021.41 с.
9. Бакреу А. С., Шпачинський І. Л. Особливості герменевтики як філософської концепції ХХ ст. *Молодий вчений*. 2019. № 12(2). С. 247-250.

10. Балинська О.М., Ященко В.А. Методологічні засади юридичного прагматизму. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія юридична. 2018. Вип. 2. С. 20–30.
11. Барабаш О. О., Равлінко З. П. Рівність суб'єктів права та заборона дискримінації: до питання про співвідношення принципів. *Митна справа*. 2014. № 2(2.2). С. 15-19.
12. Батанов О. В. Конституційно-правове забезпечення експертного супроводу законодавчої діяльності у сфері протидії дискримінації. *Альманах права*. 2019. Вип. 10. С. 34-41.
13. Батиргарєєва В. С. Кримінологічна характеристика та попередження розбоїв, поєднаних з проникненням у житло. Харків : Одісей, 2003. 256 с.
14. Белікова С. О. Примусова праця: науково-правовий аспект порушення трудових прав людини. *Захист прав людини: міжнародний та вітчизняний досвід : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції (16 травня 2019 року)*. Київ : Національна академія прокуратури України, 2019. С. 62-65.
15. Берназюк Я. О. Конституційні гарантії виконання судового рішення в адміністративному процесі. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2020. Вип. 4. С. 200-215.
16. Белов Д. М., Громовчук М. В. Конституційно-правові засади статусу особи: окремі аспекти. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 1. С. 11-15.
17. Бисага Ю. М. Заборовський В. В. Процесуальне становище експерта та спеціаліста як учасників цивільного процесу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 1. С. 31-36.
18. Білослудцев С. О. Дискримінація за віком на ринку праці України. 2021. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3318/sb-diplomamag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
19. Білоус В. Т., Тернушак М. М. Правові гарантії фінансової безпеки з надання допомоги Україні після війни *Економіка. Фінанси. Право*. 2022. № 8. С. 5-9.

20. Богів Я. Безпосередня демократія як форма реалізації народного суверенітету. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2019. Вип. 22. С. 205-213.
21. Богів Я. Міжнародні стандарти інститутів громадянського суспільства та практика їх реалізації в Україні *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія : Юридичні науки. 2017. № 865. С. 513-520.
22. Борисов Є. Є. Відступ держав від міжнародних зобов'язань у сфері прав людини : теорія та практика: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук; Міністерство освіти і науки України, Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса : [б.в.], 2020. 20 с.
23. Борисова Ю. В. Зайнятість людей похилого віку як чинник їхнього добробуту та інтеграції в суспільство. *Габітус*. 2020. Вип. 16. С. 35-39.
24. Бортник Н. П., Христинченко Н. П. Адміністративно-правове регулювання освіти в Україні на шляху до євроінтеграції *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2. - С. 230-235.
25. Бочаріна Н. Гуманізм як базова демократична цінність об'єднаної Європи. *Humanitarium*. 2018. Т. 40. Вип. 1. С. 7-15.
26. Братасюк М. Г. Філософія захисту прав людини з позицій сучасного правового мислення. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. № 1(19). С. 14-20.
27. Буковинський державний медичний університет. Освітньо-професійна програма «Лікувальна справа». 2018. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/opp-mediczina-2018.pdf>.
28. Буранов І. Ю. Дискримінація в Україні: правовий аспект. *Національні правові системи в умовах глобалізації (пам'яті професора О. Г. Мурашина)* : зб. матеріалів круг. столу (м. Київ, 21 берез. 2019 р.). Київ : НАВС, 2019. С. 17-20.
29. Бурдін В. М. Особливості кримінальної відповідальності неповнолітніх в Україні : монографія. Київ : Атіка, 2004. 240 с.

30. Бурдін В., Мочульська М., Чорненький В. Позитивна дискримінація в Україні *Український часопис конституційного права*. 2021. № 2. С. 3-14.
31. В Україні серед суддів більше жінок, ніж чоловіків. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1856702-v-ukrayini-sered-suddiv-bilshe-zhinok-nizh-cholovikiv-2>.
32. Вавженчук С. Я., Биркович О. І., Биркович Т. І. Право на працю як соціокультурний феномен. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2019. № 2. С. 31-34.
33. Ван дер Мусселе проти Бельгії: рішення Європейського суду з прав людини у справі Van Der Mussele v. Belgium (заява від 23.11.1983 № 8919/80). URL: http://www.worldcourts.com/echr/rus/decisions/1983.11.23_van_der_mussele.htm.
34. Васильченко О. П. Рівність як форма вираження буття фізичної особи. *Форум права*. 2014. № 1. С. 59-66.
35. Введенська В. В. Постраждалий від злочину: права, гарантовані Конституцією, у Кримінально-процесуальному кодексі відсутні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ: збірник наукових праць*. 2006. Спец. випуск № 1(28). С. 147–151.
36. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
37. Верховенство права: Доповідь № 512/2009 Венеціанської Комісії, схвалена на її 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25-26 березня 2011 р.). *Право України*. 2011. № 10. С. 168-184.
38. Витрати і ресурси домогосподарств України (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств). Додаток 7. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/gdvdg/Arh_vrdu_u.htm.
39. Віденський міжнародний план дій з проблем старіння, схвалений Генеральною Асамблеєю у резолюції 37/51 від 3 грудня 1982 року. URL: <https://undocs.org/en/A/CONF.113/31>.

40. Вік. Фармацевтична енциклопедія. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1756/vik>.
41. Вовченко О. А. Специфіка кризи підліткового віку осіб із порушеннями інтелектуального розвитку. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Психологія. 2021. Вип. 13. С. 30-38.
42. Гапон Н. П. Суб'єктивація української жінки: філософсько-антропологічний дискурс другої половини ХХ сторіччя. *Вісник Львівського університету*. Серія: філософські науки. 2006. Вип. 9. С. 64-71.
43. Гарасимів Т. До проблеми адаптації українського соціального законодавства до законодавства Європейського Союзу: теоретико-правовий дискурс *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія : Юридичні науки. 2021. Т. 8, № 2. С. 43-50
44. Гарасимів Т. З. Роль громадських організацій у формуванні ідеології модернізації українського суспільства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2019. Вип. 23. С. 10-17.
45. Гарасимів Т.З., Ряшко В.І. Актуальні проблеми національно-патріотичного виховання в сучасному українському суспільстві : навчальний посібник. Львів : Растр-7, 2020. 235 с.
46. Герасименко Л. Б. Соціальні здібності школярів підліткового віку у вимірі гендерної специфіки. *Креативний простір*. 2021. № 4. С. 13-15.
47. Гетманцев М. О. Законний інтерес в науці цивільного права. *Приватне право і підприємництво*. 2018. Вип. 18. С. 56-58.
48. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності. Посібник для тренерів. Міжнародна організація праці. 2010. 68 с.
49. Глобальна стратегія та план дій щодо проблеми старіння та здоров'я на 2016-2020 рр.: на шляху до миру, в якому кожна людина має можливість прожити довге та здорове життя. URL: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/253378/A69_R3-ru.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

50. Грень Н.М. Актуалізація проблеми дискримінації за віком: наслідки пандемії COVID-19. *Наше право*. 2020. № 4, с.5-9
51. Грень Н.М. Вік як ознака дискримінації: на прикладі Європейського суду з прав людини. *Журнал східноєвропейського права*, 2021. №84. С. 5-9
52. Грень Н. М. Вікова дискримінація поза трудовою сферою. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Юридичні науки"*. 2022. № 4 (36), с. 46-50.
53. Грень Н.М., Юридико-соціологічна характеристика дискримінації як форми соціальної девіації. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Юридичні науки"*. 2022. №3 (35), С. 48-53.
54. Грень Н.М. Дискримінація за віком (на прикладі казусів Європейського Союзу) *Європейські перспективи*. №1.2021 С. 5-9.
55. Грень Н.М. Конституційні принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою. *Наше право*. 2021. №1С. 46-50
56. Грень Н.М. Порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання дискримінації за віком (на прикладів держав ЄС) *Держава і регіони. Серія: ПРАВО*. 2021, № 1 (71). С.8-11
57. Грень Н.М. Принцип недискримінації в європейських судових інституціях *Європейське право* №3. 2022. С. 27-32.
58. Грень Н.М. Принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою *Журнал східноєвропейського права*. 2021. №86. С.17-21
59. Грень Н.М. Різновекторність засобів подолання проблем дискримінації за віком *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2020. № 4, Том 2 2020 С. 9-13
60. Грень Н.М. Дискримінація за віком: правовий аспект. Львів : СПОЛОМ, 2022. 596 с
61. Грицяк Н. В. Модернізація публічного управління в контексті глобалізації: проблеми та перспективи. *Економіка та держава*. Серія: Державне управління. 2020. № 3. С. 88-91.

62. Гришко О. М. Латентність корисливих злочинів, вчинених щодо осіб похилого віку. *Вісник Академії адвокатури України*. 2009. Число 2. С. 97-101.
63. Грищук О.В., Калітинський В.М. Правовий ідеал як основа формування правових ідеологій в основних типах праворозуміння. Хмельницький : Хмельницький ЦНТІ, 2019. 255 с.
64. Громада, дружня до дітей та молоді. 27.10.2021. URL: <https://mistotv.com/50521/>.
65. Гузь О. Ю. Дискримінація як форма порушення прав людини. *Форум права*. 2012. № 2. С. 166-169.
66. Гузь О. Ю. Норми адміністративного права в механізмі протидії дискримінації людини. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Юриспруденція. 2013. Вип. 6-1(1). С. 145-148.
67. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3 (42). С. 219-226.
68. Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений. Резолюция 36/55 Генеральной Ассамблеи ООН от 25 ноября 1981 года База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_284#Text.
69. Декларация про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин. Прийнято резолюцією 47/135 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1992 року. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_318#Text.
70. Денисова А. В. Діалектика й системний підхід як основа методології дослідження проблеми адміністративного нагляду органів виконавчої влади України. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 108-113.
71. Денисюк В. О. Теоретико-методичні аспекти превентивного виховання студентської молоді. *Молодий вчений*. 2020. № 10(1). С. 125-127.
72. Денисюк О. М., Маденова Ю. В. Організація дозвілля людей похилого віку в громадських та державних установах. *Молодий вчений*. 2019. № 11(2). С. 897-902.

73. Деркач А. Л. Захист прав людини у конституційному процесі : питання теорії та практики : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук /; Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ : [б.в.], 2019. 39 с.
74. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства): консолідована версія. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text.
75. Докаленко В. В. Взаємодія між органами публічної влади та інститутами громадянського суспільства в Україні в умовах широкомасштабної війни *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2022. № 15. С. 87-103.
76. Донець О. І. Вік особистості в соціально-психологічному вимірі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1, Т. 3. С. 31-32.
77. Донець О. І. До проблеми вимірювання вікової ідентичності особистості. *Технології розвитку інтелекту*. 2020. Т. 4, № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2020_4_1_11.
78. Доній Н. Є. Герменевтика як методологія соціогуманітарних наук. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2020. № 2. С. 80-93.
79. Дорожня карта з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021-2022 роках. URL: https://moz.gov.ua/uploads/5/27921-dn_3018_24_12_2020_dod.pdf.
80. Дороніна О. В. Феномен третього віку: термінологічні аспекти. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. Серія : Педагогічні науки. 2020. Вип. 7. С. 3-7.
81. Дроздов О., Дроздова О. Відмова у призначенні покарання, не пов'язаного з позбавленням волі внаслідок відсутності місця проживання заявника визнано Європейським судом з прав людини таким, що призвело до порушення ст. 14 (Заборона дискримінації) Конвенції про захист прав людини та основоположних

свобод (аналітичний огляд окремих рішень ЄСПЛ щодо заборони дискримінації). URL:

https://unba.org.ua/assets/uploads/a067c70802cfedd9f42c_file.pdf.

82. Дронов В. Ю. Освітня функція сучасної держави та особливості її реалізації приватними вищими навчальними закладами: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Міжнародний гуманітарний університет. Одеса : Фенікс, 2018. 19 с.

83. Дрьоміна-Волок Н. В. Антидискримінаційні гарантії та розвиток концепції дискримінації у практиці Європейського суду з прав людини. *Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини* : матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 20-21 вересня 2013 р.) / за ред. С. В. Ківалова ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса : Фенікс, 2013. С. 231-250.

84. Дрьоміна-Волок Н. В. Концепція расової дискримінації у міжнародному праві: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ : [б.в.], 2016. 39 с.

85. Дрьоміна-Волок Н. В. Рівність та справедливість: природно-правові витоки заборони расової дискримінації як норми *jus cogens*. *Альманах міжнародного права*. 2010. Вип. 2. С. 48-69.

86. Дудоров О. О., Задоя К. П. «Вік сексуальної згоди» у міжнародному праві, кримінально-правовій доктрині та кримінальному кодексі України. *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. 2019. Вип. 1 (85). С. 75-94.

87. Дяченко С. В., Клишкова Ю. В. Емансипація неповнолітньої особи в цивільному судочинстві. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Вип. 1(36). С. 27-31.

88. Ерліх Є. Соціологія права. *Проблеми філософії права*. 2005. Т. III. № 1-2. С. 161-167.

89. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
90. Єдиний державний реєстр судових рішень Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська, справа № 201/66/21 від 8 серпня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101373154>.
91. Єдиний державний реєстр судових рішень Шостого апеляційного адміністративного суду у справі № 620/3147/19 від 19 серпня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91077957>.
92. Єдиний державний реєстр судових рішень. Верховний Суд, справа № 806/20/18 від 17 лютого 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94973471>.
93. Єдиний державний реєстр судових рішень. Голосіївський районний суд м. Києва, справа № 752/1765/20 від 17.06.2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90331799>.
94. Єдиний державний реєстр судових рішень. Деснянський районний суд м. Києва, справа №754/8865/19 від 5 березня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95348001>.
95. Єдиний державний реєстр судових рішень. Держинський районний суд міста Кривого Рогу Дніпропетровської області. Справа № 210/6699/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91121236>.
96. Єдиний державний реєстр судових рішень. Держинський районний суд м. Кривого Рогу Дніпропетровської області, справа № 210/5551/19 від 12 травня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97198524>.
97. Єдиний державний реєстр судових рішень. Дніпропетровський окружний адміністративний суд, справа № 160/7038/20 від 01 вересня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91241622>.
98. Єдиний державний реєстр судових рішень. Київський окружний адміністративний суд, справа № 320/1192/19 від 15 травня 2019 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81815445>.

99. Єдиний державний реєстр судових рішень. Полтавський окружний адміністративний суд, 15 жовтня 2020 року. Справа № 440/2277/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92410624>.
100. ЄСПЛ, Бумар проти Бельгії (Bouamar v. Belgium) (№ 9106/80), 29 лютого 1988 року. URL: https://european-court.eu/uploads/ECHR_Bouamar_v_Belgium_29_02_1988.pdf.
101. ЄСПЛ, Д.Г. проти Ірландії (D.G. v. Ireland) (№ 39474/98), 16 травня 2002 року. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-5342%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-5342%22]}).
102. ЄСПЛ, Рішення ЄСПЛ у справі Карсон та інші проти Сполученого Королівства (Carson and Others v. UK) [Велика палата] (№ 42184/05), 16 березня 2010 року, пункт 61. URL: <https://ceere.eu/wp-content/uploads/2016/03/CASE-OF-CARSON-AND-OTHERS-v.-THE-UNITED-KINGDOM.pdf>.
103. ЄСПЛ, Т. проти Сполученого Королівства (T. v. UK) [Велика палата] (№ 24724/94), 16 грудня 1999 року База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_028#Text
104. ЄСПЛ, Швіцгебель проти Швейцарії (Schwizgebel v. Switzerland) (№ 25762/07), 10 червня 2010 року. URL: [file:///C:/Users/Nina/Downloads/CASE%20OF%20SCHWIZGEBEL%20v.%20SWITZERLAND%20-%20\[Russian%20translation\]%20summary%20by%20Development%20of%20Legal%20Systems%20Publ.%20Co.pdf](file:///C:/Users/Nina/Downloads/CASE%20OF%20SCHWIZGEBEL%20v.%20SWITZERLAND%20-%20[Russian%20translation]%20summary%20by%20Development%20of%20Legal%20Systems%20Publ.%20Co.pdf).
105. ЄСД, Деккер проти Навчального центру для молоді (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus), справа C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 листопада 1990 року.
106. ЄСД, Рішення ЄСД у справі Вебб проти компанії «І.Ем.Оу. Ейр Карго (Ю.Кей.) Лтд» (Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd), справа № C-32/93 [1994], 14 липня 1994 року.
107. Жаровська І. М. Генезис ідеї відкритості влади. *Форум права*. 2009. Вип. 3. С. 242-246.

108. Жаровська І. М. Державна влада: правові категорії : монографія. Львів : Вид-во Львів. комерц. акад., 2012. 195 с.
109. Жаровська І. М. Правова політика держави (теоретико-правовий аналіз). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2020. Т. 7, № 4(28). С. 47-51.
110. Жаровська І. М., Романова А. С. Права людини: пандемічні виклики: монографія. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 128 с.
111. Жаровська І.М., Грень Н.М. Генезис правової політики недискримінації. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник. Повітряне і космічне право»*. 2021. 4 (61), с. 47-53
112. Жаровська І.М., Грень Н.М. Глобальні виклики у сфері вікової дискримінації *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: “Юридичні науки”, 2021. № 2(30-8). С. 51-54.
113. Жаровська І.М., Ортинська Н.В. Державна молодіжна політика в умовах глобалізації Львів : СПОЛОМ, 2019. 127 с.
114. Журавльова Г. С. Конституційний принцип заборони дискримінації та обґрунтованість відмінного ставлення до особи. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 1. С. 44-48.
115. Журавльова Г. С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві: автор. дис. на здоб. наук. ступеня доктора юридичних наук. Державний вищий навчальний заклад "Ужгородський національний університет". Ужгород, 2018. 32 с.
116. За реагування Уповноваженого забезпечено право особи на перерахунок пенсії. 2021. URL: <https://ombudsman.gov.ua/ua/pr/za-reaguvannya-upovnovazhenogo-zabezpecheno-pravo-osobi-na-pereraxunok-pens%D1%96%D1%97/>.
117. Забоклицький І. І. Праворозуміння як основа сучасних правових досліджень *Право і суспільство*. 2019. № 1. С. 3-9.

118. Загальна декларація прав людини: міжнародний документ ООН від 10.12.1948 База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015
119. Задорожна С.В. Теорія та практика функціонування загальних принципів сучасного міжнародного права : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук Міністерство освіти і науки України, Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ : [б.в.], 2019. 40 с.
120. Заєць А. С. Загальнотеоретична характеристика форм правового виховання в сучасній Україні : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса : Фенікс, 2018. 16 с.
121. Заєць С., Мартиновський Р. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації. Рада Європи, 2015. 72 с.
122. Закон о забрани дикриминације. «Службени гласник РС», број 22 од 30. марта 2009. URL: <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2009/22/1/reg>.
123. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції / [Кресіна І. О. та ін.] ; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. 383 с.
124. Запрещение дискриминации в рамках Европейской конвенции о защите прав человека. Статья 14. Руководство для юристов. Interights, 2009. 121 с.
125. Звекова В. Педагогічні умови формування основ культури спілкування у дітей різних вікових груп. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2020. Вип. 49. С. 31-38.
126. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених пенсій. Пенсійний Фонд України : веб-сайт. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2123951-zvit-prorozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-07-2020-forma-5-pf/>.

127. Зозуля Є. В. Принцип взаємодії з населенням на засадах партнерства в діяльності Національної поліції України: генеза становлення та напрями реалізації Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика. 2021. № 2. С. 29–38.
128. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002. 543 с.
129. Калмикова О. С. Міжнародно-правові стандарти у сфері захисту від дискримінації за ознакою віку. *Право та інновації*. 2019. № 3 (27). С. 123-128.
130. Калмикова О. С. Національне законодавство зарубіжних країн у сфері захисту від дискримінації за ознакою віку. *Право та інноваційне суспільство*. 2019. № 2. С. 82-87.
131. Канішевська Л. Аналіз феномена «толерантність» в гуманітарних науках. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 28(2). С. 132-136.
132. Кант І. Критика чистого розуму / пер. з нім. та прим. І. Бурковського. Київ : Юніверс, 2000. 504 с.
133. Канцір В. С. Філософські правові детермінанти терористичних загроз в умовах глобалізації. *Наше право*. 2022. №1. С. 89–93.
134. Каськов І. В., Семірядченко Я. В. Вплив карантинних умов на переживання у осіб юнацького віку. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. Вип. 2. С. 50-55.
135. Коваль О. П. Геріатричне страхування в Україні: навіщо і як?: аналіт. доп. Київ : НІСД, 2017. 32 с.
136. Ковальчук В. Б. Національно-правова ідентичність та її роль в умовах конституційної трансформації в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2021. Т. 8, № 4 (32). С. 159–166.
137. Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71. Відомості Верховної Ради. 1971, додаток до № 50, ст. 375.

138. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984, додаток до № 51, ст.1122
139. Козюбра М. І. Правознавство, наука, методологія: еволюція підходів до їхніх взаємозв'язків. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2018. Т. 1. С. 3-8.
140. Колесник В. Ю. Правові основи освітньої політики ЄС : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса : [б.в.], 2020. 20 с.
141. Комаренко А. М. Право на працю та процесуальні особливості його захисту у суді. *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Правознавство. 2016. Т. 21. Вип. 2. С. 72-84.
142. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: міжнародний документ ООН від 18.12.1979. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
143. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти: міжнародний документ ООН від 14.12.1960 База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_174
144. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 17.06.1999 № 182. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_166.
145. Конвенція про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину: міжнародний документ Ради Європи. 04.04.1997. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_334#Text.
146. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнародний документ Ради Європи від 4 жовтня 1950 р. *Голос України* від 10.01.2001. № 3.

147. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151: документ Міжнародної організації праці №151 від 27.06.1978. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text.
148. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138: документ Міжнародної організації праці від 26.06.1973. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text.
149. Конвенція про права дитини: міжнародний документ ООН від 20 листопада 1989 року. База даних «Законодавство України» / ВР України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text.
150. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: документ Міжнародної організації праці від 28.06.1930. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.
151. Конституция Мальтийской Республики 1964 года. URL: https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/malta/malta-r.htm.
152. Конституция Португальской Республики от 2 апреля 1976 года. URL: https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/portugal/portug-r.htm.
153. Конституция Республики Кипр от 16 августа 1960 года. URL: https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/cyprus/cyprus-r.htm.
154. Конституция Эстонской Республики. Принята на референдуме 28 июня 1992 года. URL: https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/estonia/estoni-r.htm.
155. Конституційне право України / за ред. В. Ф. Погорілка. Київ, 1999. 734 с.
156. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О.М., 2018. 82 с.
157. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

158. Коросташова І. М. Режим надзвичайного стану під час пандемії: механізм правового регулювання як гарантія забезпечення дотримання принципу верховенства права. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2020. № 6. С. 31-40.
159. Короткий словник української мови / за ред. Д. Г. Гринчишина. Київ : Радянська школа, 1988. 724 с.
160. Косинська О. Особливості потреб людей похилого віку в сільській місцевості. *Humanitas*. 2021. Вип. 1. С. 74-79.
161. Косілова О. І. Політична безпека в системі національної безпеки України. *Правова інформатика*. 2011. № 1(29). С. 71-78.
162. Костицький М. В. Про діалектику як методологію юридичної науки. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2012. № 1. С. 3-17.
163. Котерлін О. Р. Генетична дискримінація як посягання на права та інтереси людини. *Прикарпатський вісник НТШ*. Слово. 2018. № 4(48). С. 419-422.
164. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Івано-Франківськ, 2008. 217 с.
165. Крикунов О. Конституційний принцип верховенства права та підходи до його інтерпретації у зарубіжних державах та Україні. *Історико-правовий часопис*. 2015. № 1. С. 61-66.
166. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, Київ, 2021.
167. Кудрявцева К. В. Конституційні основи дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації в Україні. *Наше право*. 2017. № 2. С. 58-62.
168. Кузьменко О. В. Вік кримінальної відповідальності як проблема юридичної науки і практики. *Вісник Національного технічного університету*

«ХІІІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2016. № 40. С. 6-10.

169. Кузьменко О. В. Вікова неосудність як об'єкт наукового дослідження. *Вісник Національного технічного університету «ХІІІ»*. Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2017. № 52. С. 42-49.

170. Куйбіда Р., Сироїд О. Посібник із написання судових рішень. Київ : Дрім Арт, 2013. 224 с.

171. Куксін С. Ю. До питання юридичних гарантій при поновленні на роботі. *Право та інновації*. 2020. № 3. С. 78-82.

172. Купріяненко Л. В. Розробка стратегій комунікативних кампаній у різних сферах державного управління. *Економіка та держава*. 2009. № 8. С. 91-94.

173. Лагутіна І. В. Доказування у справах про дискримінацію у сфері праці. *Правова держава*. 2013. № 16. С. 215-221.

174. Лакійчук Я. О. До проблеми визначення поняття «превентивний захід». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2018. Вип. 50(3). С. 17-20.

175. Левченко К. Б. Дискримінація: правове визначення поняття. *Наше право*. 2011. № 2, ч. 1. С. 40-45.

176. Липовець Ю. О. Полеміка про універсальності прав людини. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2019. № 2(18). С. 81-85.

177. Личенко І. О. Система публічного управління України: зміни періоду війни. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія : Юридичні науки. 2022. № 8. С. 21-26.

178. Локальний клінічний протокол Головного клінічного військового госпіталю ЗС України щодо організації роботи у відділенні анестезіології, реанімації та інтенсивної терапії при поступленні пацієнта, хворого на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2. URL: <https://mcdl.mil.gov.ua>.

179. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 491-499.
180. Луць Л. Сучасна українська правова наука: деякі проблеми. *Історико-правовий часопис*. 2016. № 2. С. 20-26.
181. Магновський І. Європейський суд з прав людини як міжнародно-правова гарантія захисту прав і свобод громадян України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2017. № 861. С. 291-299.
182. Магновський І. Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : дис. к.ю.н., 12.00.01; Національна академія внутрішніх справ України. Київ, 2003. 193 с.
183. Макарчук В. С. Таємна опора радянського тоталітарного режиму в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 1. С. 445.
184. МакКаллок проти публічної компанії «Імперіал Кемікал Індастріз» (MacCulloch v. Imperial Chemical Industries plc) [2008] IRLR 846, Апеляційний суд Сполученого Королівства з питань зайнятості, 22 липня 2008 року. URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-382-8257?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-382-8257?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true).
185. Маліновська Т. М., Дмитрієв В. О. Особливості експертного дослідження в галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності неповнолітніх. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2016. Вип. 16. С. 297-304.
186. Маліцька М. С., Слободянюк А. В. Сутність політичної влади та її роль у суспільстві. *Матеріали XLIX науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ*, Вінниця, 27-28 квітня 2020 р. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2020/paper/view/9926>
187. Мамка Г. М. Рівність перед законом і судом – конституційна засада кримінального провадження, її сутність і зміст. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2014. Вип. 9-2(2). С. 108-111.

188. Матяшовська Р. Ю. Гарантії прав осіб дошкільного віку в глобалізаційному суспільстві: автореф. дис. ... д.філософ : 081 - Право. Право Національний університет "Львівська політехніка". 2020
189. Медвідь А. Б. Доцільність конституційного закріплення заборони рабства та підневільного стану крізь призму положень Європейської конвенції з прав людини *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2017. Вип. 47(1). С. 89-92
190. Медвідь О. О. Правова політика у сфері гендерної ідентичності в Україні : дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право». Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2021.
191. Методичні рекомендації щодо проведення моніторингу дотримання прав дітей у системі альтернативної опіки. URL: https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/pro-nashu-robotu/organizacijno-rozporjadchi-dokumenty/metodichni-rekomendaciyi/%D0%92%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%B2_%D0%BF%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0_%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B8.pdf
192. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: міжнародний документ ООН від 21.12.1965. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_105.
193. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ ООН від 16.12.1966. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
194. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ ООН від 16.12.1966. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

195. Міністерство освіти і науки України. Всеукраїнська школа онлайн. URL: <https://lms.e-school.net.ua/>
196. Михайліна Т. В. Системний підхід у побудові формально - ідеальної моделі правової системи. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 63-68.
197. Михайліна Т. Детермінація типології праворозуміння через правосвідомість *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 225-228
198. Михайліна Т.В. Роль інтегративного потенціалу правосвідомості у реформуванні правової системи : монографія. Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2018. 310 с.
199. Мостепанюк А. В. Трансформація європейської соціальної політики в умовах глобалізації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. № 1. С. 7-10.
200. Моца А.А., Белов Д.М., Бисага Ю.М. Теоретико-правові засади європейської інтеграції України. Ужгород : Ліра, 2015. 278 с.
201. Наливайко Л. Р. «Законний інтерес» як категорія трудового права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 1. С. 109-116.
202. Налуцишин В.В. Соціальний контроль у забезпеченні правового порядку: філософсько-правова ідея та її сучасний розвиток. Хмельницький: ФОП Мельник А.А., 2018. 337 с.
203. Народжуваність в Україні знизилася на 40% за 10 років. URL: <https://kontrakty.ua/article/171952> <https://kontrakty.ua/article/171952>.
204. Національна стратегія у сфері прав людини: затв. Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>.
205. Невойт Т.В., Партенадзе О.В. Проведення антидискримінаційної політики в містах України : для громадських організацій на прикладі міста Миколаїв : методичний посібник. ГО "Майстерня добра". Харків : О.В. Бровін, 2019. 156 с.

206. Нестерович В. Ф. Заборона дискримінації як важливий міжнародний та конституційний принцип в галузі прав людини. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2020. № 5. С. 86-122.
207. Новицкий М. Что такое права человека : справочник для правозащитных организаций. Варшава : Изд-во Хельсинкской федерации прав человека, 1997. 231 с.
208. Новицький В. В. Народовладдя, як одна із фундаментальних основ реалізації юридичних гарантій прав людини в Україні. *Альманах права*. 2021. Вип. 12. С. 204-210.
209. Новицький В. В. Юридичні гарантії прав людини: порівняльно-правовий аналіз : дис. на здоб. ступеня докт. філософії за спец. 081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України. Київ, 2021. 270 с.
210. Оксак Г. А. Телемедицина як форма якісного надання медичних послуг. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2019. № 2. С. 115-119.
211. Онишко О. Б., Тополевський Р. Б. Ейджизм (Ageism) як латентна форма дискримінації за віком. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 2 (12). С. 181-187.
212. Оніщенко Н. М. Правова доктрина, юридична наука та захист прав людини (коефіцієнт корисної дії). *Альманах права*. 2020. Вип. 11. С. 11-15.
213. Орлова Ю. В. Архетипне і стереотипне відображення концепту вік людини у свідомості носіїв української, російської та англійської мов. Київ: «Видавництво “Науковий світ”», 2019.
214. Ортинська Н. В. Права пацієнта: аналіз медико-етичних питань. *Наше право*. 2021. № 3. С. 5–8.
215. Ортинська Н. В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2017. 524 с.

216. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх : теоретико-правове дослідження Львів : Сполом, 2016. 690 с.
217. Освітній омбутсмен України. Як освітні втрати вплинуть на економіку України. 2022. URL: <https://eo.gov.ua/yak-osvitni-vtraty-vplynut-na-ekonomiku-ukrainy/2022/06/10/>
218. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 19.
219. Особливості експлуатації дитячої праці / за матеріалами С. М. Русіна. URL: <http://www.bsmu.edu.ua/uk/news/digest/>.
220. Осядла М. В. Свобода як цінність права : (теоретико-правовий аспект) : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : [б.в.], 2016. 20 с.
221. Офіс Генерального прокурора України. Жертвами російської агресії в Україні стали вже 450 дітей URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/12/17/novyna/suspilstvo/zhertvamuy-rosijskoyi-ahresiyi-ukrayini-staly-vzhe-450-ditej>
222. Оцінка рівня задоволеності громадян якістю окремих аспектів функціонування судів: аналітичний звіт. Апеляційний суд Черкаської області, Чорнобаївський районний суд Черкаської області / упоряд. В. Купрій. Київ, 2013. 64 с. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/CRC_Report_CCC_Creative_Center_1.pdf.
223. Павлов С. С. Правові традиції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2010. 17 с.
224. Панкевич О. Заборона дискримінації: деякі загальнотеоретичні й філософсько-правові аспекти інтерпретації (за матеріалами практики Європейського суду з прав людини). *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 3 (78). С. 20-31.
225. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості. Київ : Ніка-Центр, 2006. 280 с.

226. ПАРЄ закликає знизити вік для голосування до 16 років. URL: <http://eunews.unian.ua/510880>.
227. Партико Т. Від практики до теорії: шлях становлення вікової психології як самостійної галузі знань. *Вісник Львівського університету*. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 5. С. 42-50.
228. Пархоменко Н. М. Гарантії реалізації прав і свобод людини і громадянина: проблеми сутності та змісту. *Правова держава : щорічник наук. праць*. 2010. Вип. 21. С. 130-137. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/36832>.
229. Петиція №22/054276-еп «Скасувати дискримінаційну Пенсійну реформу. Поновити пенсійний вік з 55 років». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/54276>.
230. Петиція №22/095738-еп «Відкриття робочих місць молодому поколінню». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/95738>.
231. Петиція №22/102726-еп «Вирішити проблему з порушенням закону України щодо дискримінації за віком та статтю при розміщенні вакансій на інтернет-сайтах з пошуку роботи». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/102726>.
232. Петиція №22/110018-еп «Дискримінація ФОПів з дітьми старше 10 років. Про виплату ФОПам допомоги дітям молодше десяти років». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/110018>.
233. Петиція №22/112234-еп «Прошу заборонити на території України соціальну мережу TikTok у зв'язку із небезпекою контенту, що публікується у цій соціальній мережі для дітей та молоді України». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/112234>.
234. Петиція №22/126172-еп «При настанні пенсійного віку депутат повинен іти на заслужений відпочинок». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/126172>.
235. Петиція №22/126646-еп «Прошу надати безвідсоткові кредити на придбання житла для УСІХ молодих сімей з маленькими дітьми, щоб придбати

- житло без жодних умов чи обмежень зі сторони банків терміном на 20-30 років». URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/126646>.
236. Петрашко Л. П., Мартинюк О. В. Етичний компас медичних рішень під час пандемії COVID-19. *Український соціум*. 2021. № 2 (77). С. 9-25.
237. Петренко-Лисак А. О. Ситуативна та плинна толерантність постмодерну. *Габітус*. 2021. Вип. 24(1). С. 77-81.
238. Пижова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2. С. 63-67.
239. Пипич А. І. Постнекласичний синтез знання і соціальна наука. *Філософія освіти*. 2019. № 2. С. 151-168.
240. Погорілко В. Ф., Федоренко В. Л. Конституційне право України : підручник. 4-те вид., перероб. і доопр. Київ : Ліра-К, 2012. 576 с.
241. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика) : монографія. Харків : Право, 2008. 240 с.
242. Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. *Вісник Академії правових наук України*. 2007. № 3 (50). С. 23-34.
243. Подковенко Т. Справедливість у системі цінностей права. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 4 (8). С. 10-14.
244. Подолян Г. П. До питання актуальності сучасних компаративних досліджень. *Українські культурологічні студії*. 2019. № 1. С. 21-24.
245. Подорожний В. Г. Соціально-психологічна структура особистісного відчуження людей похилого віку. *Габітус*. 2020. Вип. 19. С. 271-277.
246. Пожар А. Б. Становлення поняття «вік людини» у лінгвосемантичному висвітленні. *Науковий вісник ДДПУ імені І. Франка*. Серія «Філологічні науки». Мовознавство. Т. 2. 2017. №8. С. 53-54.
247. Політологія : навчально-методичний посібник (у схемах і таблицях) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів : ПП «Арал», 2018. 540 с.
248. Поліщук Ю. О. Проблеми розуміння дискримінації як однієї з цілей катування. *Форум права*. 2008. № 3. С. 411-418.

249. Пономаренко А. В. Поняття «юридичні гарантії» у трудовому праві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Право. 2013. Вип. 20. С. 37-41.
250. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
251. Порядок організації медичної допомоги на первинному, вторинному (спеціалізованому), третинному (високоспеціалізованому) рівнях із застосуванням телемедицини: затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України 19.10.2015 № 681. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1400-15#Text>.
252. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання : ТОВ «К.І.С.», 2013. 196 с.
253. Постановление ЕСПЧ от 24.01.2017 «Дело "Хамтоху и Аксенчик (Khamtokhu and Aksenchik) против Российской Федерации» (жалобы № 60367/08 и 961/11). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=495374#dUX8jtSqaEos3Uyl>.
254. Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про внесення змін до додатка № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» щодо забезпечення розширеного неонатального скринінгу в Україні». База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72076.
255. Принципи Організації Об'єднаних Націй стосовно літніх людей: міжнародний документ ООН від 16.12.1991. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_314#Text.
256. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162.

257. Про внесення змін до додатка № 3 до Закону України "Про Державний бюджет України на 2021 рік" щодо забезпечення розширеного неонатального скринінгу в Україні: Закон України від 17.06.2021 № 1563-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2021. № 35. Ст. 298.
258. Про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо захисту дітей від сексуальних зловживань та сексуальної експлуатації: Закон України від 14.03.2018 № 2334–VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2334-19#Text>.
259. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція № 111 Міжнародної організації праці 1958 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Женева, 2001. Т. 1. С. 648-651.
260. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці: проект Закону України № 4997 від 03.06.2014 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jg3ut00a?an=9&ed=2014_06_03.
261. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII *Відомості Верховної Ради*. 2014, № 26, ст.892
262. Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні: Проект Закону України від 07.10.2010 № 7224. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF5KO00A?an=3>.
263. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМУ від 11 березня 2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>.
264. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32, ст. 412.
265. Про затвердження інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної

- політики України 07.02.2020 № 86. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.
266. Про затвердження методичних рекомендацій щодо окремих питань завершення 2021-2022 навчального року Наказ МОН України від 01.04.2022 № 290 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shodo-okremih-pitan-zavershennya-20212022-navchalnogo-roku>
267. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року. Розпорядження КМУ № 1393-р. 23.11.2015. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-%D1%80#Text>.
268. Про затвердження Типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти: наказ Міністерства та науки України від 06.12.2010 № 1205 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1308-10#Text>
269. Про лікарські засоби: Закон України від 04.04.1996 № 123/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 22. Ст. 86.
270. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 40-41. Ст. 379.
271. Про основи містобудування: Закон України від 16.11.1992 № 2780-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 52. Ст. 683.
272. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 28. Ст. 233.
273. Про створення Координаційної ради з питань недискримінації та гендерної рівності: наказ Уповноваженого Верховної Ради з прав людини від 07.08.2018 № 40/02-18. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0B7KDE9284>.
274. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 18. Ст. 78.
275. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. Ст. 99.

276. Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии / авторы-составители: З. Кись, С. Шеремет. Киев : Всеукр. благотвор. фонд «Коалиция ВИЧ-сервисных организаций», 2007. 67 с.
277. Проект Трудового кодексу України. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
278. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text.
279. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків : Право, 1997. 63 с.
280. Рабінович С. П., Панкевич О. З. Принципи рівності й недискримінації в конституційному правосудді України. Право і суспільство: електронний журнал. 2017. №2. URL: <http://lcslaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/2-7-2014/item/176-pryntsypu-rivnosti-y-nedyskryminatsiyi-v-konstytutsiyному-pravosuddi-ukrayiny-rabinovych-s-p-pankevych-o-z>
281. Равлінко З. П. До питання про співвідношення принципів рівності суб'єктів права та заборони дискримінації. *Держава та регіони*. Серія : Право. 2014. № 3. С. 4-7.
282. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2016. 201 с.
283. Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину Београд, март 2021. Године. URL: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2020.pdf>.
284. Резолюция «Стратегия и план действий в поддержку здорового старения в Европе», 2012-2020 гг. URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/173613/RC62rs06-HealthyAgeing-RUS.pdf?ua=1.

285. Резолюция 2361 Вакцины против COVID-19: этические, правовые и практические соображения (док. 15212). 2021. URL: <https://rm.coe.int/adoptedtexts-jan-21-ru/1680a17e3b>.
286. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 17 декабря 2018 года. 73/143. Последующая деятельность по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/73/143>.
287. Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять N 111: міжнародний документ МОП від 25.06.1958 База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_602
288. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Служби безпеки країни, Державного комітету нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України, Міністерства фінансів України щодо офіційного тлумачення положень пункту 6 статті 12 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей", частин четвертої і п'ятої статті 22 Закону України "Про міліцію" та частини шостої статті 22 Закону України "Про пожежну безпеку" (справа про офіційне тлумачення терміна "член сім'ї") 3 червня 1999 року Справа N 1-8/99 База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-99#Text>
289. Рішення Конституційного Суду України від 12.04.2012 р. № 9–рп/2012 у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу). Конституційний Суд України. URL : <https://bit.ly/3mfTkx5>.
290. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положень частини третьої статті 80 Конституції України (справа про депутатську недоторканність), м. Київ, 27 жовтня 1999 року. Справа № 1-15/99 № 9-рп/99. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-99#Text>.

291. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01 грудня 2004 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v018p710-04>.
292. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу), справа № 1-14/2004. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>.
293. Рогач О. Я., Белов Д. М. Зміна сучасної парадигми українського права в умовах військової агресії з боку РФ *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2022. Вип. 70. С. 136-140.
294. Романова А. С. Правове життя як форма буття права. *Juris Europensis Scientia.* 2020. Вип. 2. С. 125–127.
295. Росіяни знищили 284 заклади освіти, ще понад дві тисячі пошкоджено. *НУШ* 5 Вересня 2022 URL: <https://nus.org.ua/news/rosiyany-znyshhyly-284-zaklady-osvity-shhe-ponad-dvi-tysyachi-poshkodzheno/>
296. Рудік О., Лазарева Л. Інститут спеціалізованого і місцевого омбудсмена як механізм захисту прав людини: зарубіжний досвід. *Вісник Одеського національного університету. Правознавство.* 2018. Т. 23, № 1(32). С. 7-14. URL: [http://www.dbuara.dp.ua /vidavnictvo/2011/2011_03\(10\)/1](http://www.dbuara.dp.ua /vidavnictvo/2011/2011_03(10)/1).
297. Савенко В. В. Законність як шлях матеріалізації ідеалу правової реальності у громадянському суспільстві. *Актуальні проблеми правознавства.* 2020. Вип. 2. С. 12-17.
298. Садчікова О. Теоретичні аспекти вивчення особистісної зрілості. *Габітус.* 2020. Вип. 17. С. 116-120.

299. Сахарук І. С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. Юридичні науки. 2011. № 3. С. 63-70.
300. Селіванов В. До проблеми методологічного забезпечення теоретичного аналізу державотворення і правотворення в Україні. *Право України*. 2006. № 4. С. 21-28.
301. Селіванов В. Правова політика України (деякі теоретичні питання сутності, змісту та технології). *Право України*. 2001. № 12. С. 6-14.
302. Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 23 с.
303. Сердюк Н. А. Реформування правової освіти в Україні: виклики сучасності *Роль періодичних юридичних видань у формуванні правової держави: зарубіжний досвід та Україна: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Ужгород, 21 жовтня 2021 р.* Ужгород: Ужгородський національний університет, 2021. С. 140-145.
304. Сердюк Н. А., Вангородська Г. І. Права людини в контексті реалізації реформи в сфері охорони здоров'я *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2022. Вип. 69. С. 72-78
305. Сердюк Н.А. Розбудова України як соціальної, правової держави : теорія та практика : монографія Київ : Людмила, 2019. 419 с.
306. Сироїд Т. Л. Міжнародно-правова основа захисту права на здоров'я літніх людей. *Альманах міжнародного права*. 2018. Вип. 23. С. 130-140.
307. Сірант М. Правове регулювання забезпечення екологічної безпеки при надзвичайних ситуаціях *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія : Юридичні науки. 2021. Т. 8, № 4. С. 56-61.
308. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків : Консум, 2006. 656 с.
309. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у сфері праці й послуг : оцінка впровадження антидискримінаційних директив Ради ЄС Міністерством соціальної політики України, 2014-2017. Київ : Вістка, 2019. 49 с.

310. Скрипнюк О. В. Демократія: Україна і світовий вимір (концепції, моделі та суспільна практика). Київ : Логос, 2006. 368 с.
311. Сливка С. С. Природно-правове обґрунтування часу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2020. Т.7. №4(28). С. 95–103.
312. Сливка С.С., Щербай І.Р. Людина : органічна гідність у правах і свободах. Національний університет "Львівська політехніка". Львів : Растр-7, 2022. 123 с
313. Словник гендерних термінів / укладач З. В. Шевченко. Черкаси : Видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.
314. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо додержання прав осіб, які постраждали внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України за період 24 лютого – 31 жовтня 2022 року. URL:
<https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C.pdf>. 73
315. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду: міжнародний документ від 26.06.1945 База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_010
316. Стецюк Б.Р. Виклики та загрози дитинства у сучасному суспільстві (правовий аспект) *Право.UA*. 2019. №2 С. 5-14.
317. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки / Рада Європи. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-genderequality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
318. Стратегія Ради Європи з прав дитини (2016-2021). URL: http://www.nsj.gov.ua/files/147679858320161003101948_CoE%20Strategy%20on%20children_ukr-1.pdf.
319. Стрельцова Є. Д. Теорія і практика уніфікації міжнародного права в умовах глобалізації: (міжнародний та національно-правовий аспект) : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук.

Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса : [б.в.], 2020. 40 с.

320. Сульженко Л. С. Управління працівниками «срібного віку» в державних організаціях. *Менеджер*. 2020. № 4. С. 124-133.

321. Сунегін С. О. Юридична наука: проблеми розвитку в умовах сучасних ціннісно-ідеологічних реалій. *Правова держава*. 2021. Вип. 32. С. 89-98.

322. Суходоля М. В. Правова культура та позитивні форми правосвідомості: теоретико-правові аспекти співвідношення : дис. на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право». Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2021.

323. Тартасюк В. Ю. Свобода, рівність, справедливість як основні екзистенції гуманістичного потенціалу права. *Ірпінський юридичний часопис*. 2020. Вип. 3. С. 22-28.

324. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект. *Держава і право*. Юридичні і політичні науки. Київ, 2011. Вип. 51. С. 352-357.

325. Теорія держави та права : навч. посіб. / за заг. ред. С. Д. Гусарєва, О. Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

326. Тернавська В. Категорія «правова політика» (теоретико-правовий аналіз). *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 4. С. 18-22.

327. Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України. Освітньо-професійна програма «Лікувальна справа». 2020. URL: https://www.tdmu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/06/OPP_Medytsyna-Likuvalna-sprava-2020.pdf.

328. Тищенко О., Артюх Ю. Дискримінація за ознакою віку в трудових правовідносинах. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 18 : Економіка і право. 2012. Вип. 18. С. 219-223.

329. Тищенко Ю. Звіт за результатами 5 запитань органам влади стосовно виконання Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в

- Україні». Український незалежний центр політичних досліджень. Київ, 2013. URL: [http://www.ucipr.kiev.ua/userfiles/report_discrimination2013\(1\).pdf](http://www.ucipr.kiev.ua/userfiles/report_discrimination2013(1).pdf)
330. Тодорюк С. І., Водянка Л. Д., Близнюк В. В. Дискримінація на ринку праці в Україні. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2020. Вип. 825 Економіка. С. 21-25.
331. Тодыка Ю. Н. Основы конституционного строя Украины. Харьков : Право, 1999. 320 с.
332. Трансформація правової ідеології у контексті сучасних викликів: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н. М. Оніщенко. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 472 с.
333. Трудовой кодекс Республики Беларусь 296-3 от 26.07.1999 г. URL: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm.
334. Турянський Ю. І. Соматичні права людини в сучасній доктрині конституціоналізму: теоретико-правове дослідження : дис. ... доктор юрид. наук за спец. 12.00.01. Львів : НУ «Львівська політехніка», 2021. 482 с.
335. У Дяківецькому будинку для людей похилого віку порушують права людини – монітори Офісу Обудсмана 2021. URL: <https://khp.org/1605101983>.
336. Ужгородський національний університет. Освітньо-професійна програма «Лікувальна справа». 2017. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/17770>.
337. Українці стали більш толерантними й активніше захищають свої права: результати опитування. 10 грудня 2020 р. URL: <https://dif.org.ua/article/ukraintsi-stali-bilsh-tolerantnimi-y-aktivnishe-zakhishchayut-svoi-prava-rezultati-opituvannya>.
338. Уповноважений: перехід на дистанційне навчання позбавляє права на отримання освіти дітей із сімей, які перебувають в складних життєвих обставинах. 2021. URL: <https://ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/upovnovazhenij-perex%D1%96d-na-distancz%D1%96jne-navchannya-pozbavlya%D1%94-prava-na-otrimannya-osv%D1%96ti-d%D1%96tej-%D1%96z-s%D1%96mej,-yak%D1%96-perebuvaют-v-skladnix-zhitt%D1%94vix-obstavinaх/>.

339. Уставни суд је донео одлуку бр. IУо – 45/2020 од 28.10.2020. Офіційний вісник РС. № 126/2020. URL: <http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/16517/?NOLAYOUT=1> С. 132. Ст. 113.
340. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. 06.10.1999. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text.
341. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Рада Європи. ПП «Видавництво “ФЕНІКС”», 2017. 390 с.
342. Хартія основних прав Європейського Союзу: міжнародний документ ООН від 07.12.2000. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_524.
343. Хмелевська Н. В. Поняття гарантій забезпечення правової допомоги громадян в Україні. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. Число 1. С. 105-108.
344. Хмелевська Н. В. Роль громадських організацій у захисті прав дітей *Економіка. Фінанси. Право*. 2022. № 8. С. 10-12.
345. Христова Г. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації. *Вісник Національної академії правових наук України*. Харків, 2013. № 4. С. 11-20.
346. Цивільний процесуальний кодекс України: закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV *Відомості Верховної Ради України*. 2004, № 40-41, 42, ст.492
347. Чаграк Н. І., Жумбей М. М. Психологічні засади навчальної діяльності людей третього віку. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Вип. 1. С. 36-51.
348. Чепульченко Т. О. Принцип рівності у праві: теоретико-прикладний аспект. *Держава і право*. Серія : Юридичні науки. 2019. Вип. 83. С. 24-34.
349. Чехович Т.В. Конституційний принцип рівності громадян перед законом у публічному управлінні: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, [б.в.], 2020. 35 с.

350. Чорний О. В. Економічна наука та політологія: міждисциплінарні зв'язки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. : Економічні науки. 2019. Вип. 33. С. 59-62.
351. Швець Н. М., Кахнова М. Г. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 9(3). С. 97-105.
352. Шевченко А. Є., Ситник О. М. Правова (конституційна) ідеологія як важлива складова державно-правового розвитку України (стаття 2). *Трипільська цивілізація*. 2012. № 8. С. 16-20.
353. Шевченко Л. А. Принцип верховенства права: історія становлення. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2020. Вип. 32. С. 7-13.
354. Шевчук С. В. Судовий захист прав людини: практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. 3-тє вид. Київ : Реферат, 2010. 848 с.
355. Шестопалова Л. Теорія права та держави : навч. посіб. Київ : Паливода А. В., 2012. 256 с.
356. Шуляк Ю. Л., Угленко Є. С. Проблемні питання застосування деяких норм законодавства про кримінальну відповідальність, вчинених на ґрунті дискримінації. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*, 2016. № 4. С. 188-196.
357. Щебетун І. С., Михайліна Т. В. Захист прав дітей на окупованих територіях: міжнародний досвід та українські реалії *Політичне життя*. 2019. № 2. С. 33-37.
358. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Копилова І. В. Дискримінація в трудовому законодавстві. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Економічні науки. 2019. Вип. 14. С. 399-404.
359. Щирба М. Розуміння права на здоров'я у Цілях сталого розвитку *Історико-правовий часопис*. 2019. № 2. С. 43-46.

360. Щирба М. Ю. Правовий статус пацієнтів: теоретико-правове дослідження : дис. ... доктор юрид. наук за спец. 12.00.01. Львів : НУ «Львівська політехніка», 2021. 519 с.
361. Щирба М.Ю. Правовий статус пацієнтів : теоретико-правове дослідження. Луцьк : Волиньполіграф, 2019. 500 с.
362. Що українці знають і думають про права людини, 2017. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/humanrightsresearch.html>.
363. Щодо необхідності отримання судами висновків Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у справах про дискримінацію: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.02.2015 № 9-199/0/4-15. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09HHOF9E98>.
364. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2018 рік. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/report-2019-3.pdf>
365. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2019 рік. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/zvit%20za%202019.pdf>
366. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2020 рік. URL: <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/presentations/>.
367. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2021 рік. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/schoricha-dopovid-2021.pdf>

368. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2: Д-Й. 744 с.
369. Як Німеччина готується до щеплення від COVID-19. URL: <https://www.dw.com/uk/yak-nimechchyna-hotuietsia-do-shcheplennia-vid-covid-19/a-55770549>.
370. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. на здоб. наук. ступ. доктора філософії з галузі «08» право за спеціальністю «081» право. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2020.
371. Янковець І. В. Дискримінація як об'єкт конституційно-правового дослідження. *Молодий вчений*. 2017. № 8. С. 389-394.
372. 17 Goals to Transform Our World. Goal 10: Reduce inequality within and among countries. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>.
373. AARP. The Economic Impact of Age Discrimination. How discriminating against older workers could cost the U.S. economy \$850 billion. 2020. URL: https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/econ/2020/impact-of-age-discrimination, doi.10.26419-2Fint.00042.003.pdf.
374. Abrams D. and R., Pascale S., Vauclair M. and S., Hannah J. Grey Matters – A Survey of Ageism across Europe: EU Briefing and Policy Recommendations. 2011. Technical report. AgeUK.
375. Achauer S. Ch. Medical Ageism youth. April 2010. URL: <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/77650/sachauer.pdf?sequence=1>.
376. Acierno R., Hernandez M. A., Amstadter A. B., Resnick H. S., Steve K., Muzzy W., Kilpatrick D. G. Prevalence and correlates of emotional, physical, sexual, and financial abuse and potential neglect in the United States: The National Elder Mistreatment Study. *American Journal of Public Health*. 2010. V. 100(2). P. 292-297, doi: 10.2105/AJPH.2009.163089.
377. Adolphsen C. Mindreåriges Retsstilling i Relation til Behandling. Juristog Økonomforbundets Forlag. 2013. 311 p.

378. Aegon, The New Social Contract: Age-Friendly Employers. 2020. URL: <https://www.aegon.com/contentassets/837487b7a02b4980bac44cd4ad526558/aegon-retirement-readiness-report-2020.pdf>.
379. Agarwal N. C. Mandatory Retirement & the Canadian Human Rights Act'. Ottawa : Department of Justice, 2005.
380. Age Concern England, DaneAge Association, LBL, Dutch expertise centre on age and society, Kuratorium Deutsche Altershilfe (2004) Addressing Age Barriers: An international comparison of legislation against age discrimination in the field of goods, facilities and services. London : Age Concern England.
381. Age Consultation 2011 Equality Act 2010: Ending age discrimination in services, public functions and associations - A consultation. URL: http://www.equalities.gov.uk/equality_act_2010/age_consultation_2011.aspx.
382. Age Discrimination Act of 1975 (42 U.S.C. Sections 6101-6107). URL: <https://www.dol.gov/agencies/oasam/regulatory/statutes/age-discrimination-act>.
383. Age discrimination law outside the employment field Including summaries in English, French and German. 2019 URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7477a6b-2e02-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175084588>.
384. Age discrimination law outside the employment field Including summaries in English, French and German. European Commission. 2020. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7477a6b-2e02-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>.
385. Age discrimination: key points for the workplace. February 2019. URL: <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/age-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf>.
386. Age Matters! Age-related barriers to service access and the realisation of rights for children, adolescents and youth. UNICEF. Final Report - October 2016. URL: https://agemattersnow.org/downloads/YPL_Age_Matters_Final_Report_Oct2016.pdf.

387. Age Matters! Age-related barriers to service access and the realisation of rights for children, adolescents and youth. UNICEF. 2017 URL: https://www.unicef.org/bulgaria/sites/unicef.org.bulgaria/files/2018-09/Age_Matters_Summary_ENG.pdf
388. Age Related Policies: A Global Review on Age Discrimination Legislation Stephen Charters January 2008. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/Age_related_policies.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
389. Agediscrimination.info. Sweden. 2021. URL: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/sweden>.
390. Akhmetyanova Z., Gelyusa Kh. Nizamieva O. Civil Legal Capacity of Minors *The Journal of Social Sciences Research* 2018. Special Issue. 5, P. 25-28.
391. Akinola S. COVID-19 has worsened ageism. Here's how to help older adults thrive. Shaping the future of health and healthcare. World Economic Forum 2020. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/covid-19-has-worsened-ageism-here-s-how-to-help-older-adults-thrive/>.
392. Albagli S., Maciel M. L., Abdo A. H. Open Science, open issues. Brasília, Rio de Janeiro: IBICT. URL: <https://cutt.ly/Qhlsq9e>.
393. Aldrich J. H. et al. Turnout as a habit. *Political Behaviour*. 2011. V. 33(4). P. 535-563.
394. Alexander L. What Makes Wrongful Discrimination Wrong Biases, Preferences, Stereotypes, and Proxies, 141 *U. Pa. L. Rev.* 1992. V. 149. P. 212-216.
395. American Medical Association. Opinion E-5.055: confidential care for minors. In: Code of Medical Ethics. Chicago, IL: American Medical Association; 1994 (updated 1996). URL: www.ama-assn.org/ama/pub/physician-resources/medicalethics/code-medical-ethics/opinion5055.
396. Amor A. UN. Commission on Human Rights. Special Rapporteur on Freedom of Religion or Belief Report of the Special Rapporteur. Special Rapporteur, in accordance with Commission on Human Rights resolution 2000/33 (UN doc. E/CN.4/2001/63). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/464431>

397. Amnesty International. 2022. Україна: люди похилого віку стикаються з підвищеним ризиком, не маючи доступу до житла в переміщених місцях після російського вторгнення – новий звіт URL: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2022/12/ukraine-older-people-face-heightened-risks-unable-to-access-housing-in-displacement-following-russian-invasion-new-report/>
398. Anderson K.E. et al. The choice not to undergo genetic testing for Huntington disease: Results from the PHAROS study. *Clinical Genetics*. 2019. V. 96. P. 28-34.
399. Anghel M., Marinescu R., Burea D., Olteanu A. Natural movement of the population – labor force resource in Romania in 2017. *Romanian Statistical Review Supplement*. January 2018. V. 66(1). P. 122-131.
400. Anti-vaccine misinformation denies children's rights 2021. URL: <https://www.seattletimes.com/opinion/anti-vaccine-misinformation-denies-childrens-rights/>.
401. Armitage R., Nellums L. B. COVID-19 and the consequences of isolating the elderly. *The Lancet*. 2020. V. 5. Article e256. URL: [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30061-X](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30061-X).
402. Asma Bougnaoui v. Micropole SA Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. C-188/15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0188>.
403. Austria, Viennese Anti-Discrimination Act, Wr LGBI Nr. 35/2004. URL: <https://www.vienna.convention.at/resource/blob/390484/b14a6d7ba78cf2517dbb8176afbd84f7/antidiskriminierungsgesetz-en-data.pdf?userVariant=>
404. Ayalon L. Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey, *Educational Gerontology*, 2014. V. 40:7. P. 499-517. DOI: 10.1080/03601277.2013.845490.
405. Ayalon L., Tesch-Römer C. (eds.), Contemporary Perspectives on Ageism, International Perspectives on Aging 19, Cham, Switzerland: Springer Open, 2018. 564 p. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-73828>.

406. Bacon N., Hoque K. The role and impact of trade union equality representatives in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 2012. V. 50(2). P. 239-262.
407. Balsis S, Carpenter B. D. Evaluations of elderspeak in a caregiving context. *Clin Gerontol*. 2006. V. 29(1) P.79-96. https://doi.org/10.1300/J018v29n01_07.
408. Barrett A. E., Naiman-Sessions M. ‘It’s our turn to play’: Performance of girlhood as a collective response to gendered ageism. *Ageing and Society*. 2016. V. 36(4). P. 764-784. doi.org/10.1017/S0144686X15000021.
409. *Bauers-Toy v. Clarence Cent. Sch. Dist.*, No. 10-CV-845, 2015 WL 13574291 (W.D.N.Y. Sept. 30, 2015). URL: https://casetext.com/case/bauers-toy-v-clarence-cent-sch-dist?__cf_chl_jschl_tk__=pmd_TisYss0HzlaUuRQXNpyauLrc3DQx9jJvTwVABOk4InU-1634664528-0-gqNtZGzNAmWjcnBszQil.
410. Belgium, Labour Tribunal of Liège, decision of 11.08.2017, Case No. R.G. 16/294/A. 195.
411. Benner A. D., Wang Y., Shen Y., Boyle A. E., Polk R., Cheng Y.-P. Racial/ethnic discrimination and well-being during adolescence: A meta-analytic review. *American Psychologist*. 2018. V. 73(7). P. 855-883, doi.org/10.1037/amp0000204.
412. Beyer A. K., Wolff J. K., Freiburger E., Wurm S. Are self-perceptions of ageing modifiable? Examination of an exercise programme with vs. without a self-perceptions of ageing-intervention for older adults. *Psychology & Health*. 2019. V. 34(6), 661-676, [doi:10.1080/08870446.2018.1556273](https://doi.org/10.1080/08870446.2018.1556273).
413. Bianchi B. In the Labyrinth of Emancipation: An Inquiry into the Relationship between Knowledge and Politics, in *Materialism and Politics*, ed. by B. Bianchi, E. Filion-Donato, M. Miguel, and A. Yuva, *Cultural Inquiry*, 20 (Berlin: ICI Berlin Press, 2021), P. 163-80. URL: https://doi.org/10.37050/ci-20_09.
414. Biancu S. The human measure and the (impossible?) legacy of humanism guest editor’s preface *Etica & Politica* XXI, 2019, V. 2.P. 9-23. DOI:10.13137/1825-5167/28131.

415. Bicu I. Particular Approaches Relating to Constitutional and International Guarantees of the Fundamental Human Rights' Protection. In: Simpozionul științific al tinerilor cercetători. Ed. a 15-a, Vol. 1, 28-29 aprilie 2017, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: Departamentul Editorial-Poligrafic al ASEM, 2017. P. 213-219.
416. Blank I. Localism in the New Global Legal Order. *Harvard International Law Journal*. 2006. V.47. P 266-269.
417. Bleich E. Race Policy in France Brookings. 2001. URL: <https://www.brookings.edu/articles/race-policy-in-france/>.
418. Bloomberg. Spanish Doctors Are Forced to Choose Who to Let Die. 2020. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-25/spanish-doctors-forced-to-choose-who-to-let-die-from-coronavirus>.
419. Bødker Madsen H., Djøf Forlag Sundhedsret. 2021. 674 p. URL: <https://www.djoef-forlag.dk/book-info/sundhedsret>.
420. Bodrogi B. Тест на дискримінацію: виявлення і переслідування порушень прав людини. URL: <https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/Testing-Discrimination-UK.pdf>
421. Bolotta G. Children. In: De Lauri A. (ed.) *Humanitarianism: Keywords*. Leiden: Brill, 2020. P. 25-27.
422. Bolotta G. The Good Child's Duties: Childhood in Militarized Thailand. In: Pavin, C. ed. *The Blooming Years: Kyoto Review of Southeast Asia*. Center for Southeast Asian Studies. 2017. P. 551-556.
423. Bolotta G., Devine D. Contested futures: The 'humanitarian value' of childhood in rural Sierra Leone. *Current Sociology*. February 2021. doi:10.1177/0011392120985867.
424. Brettle O. An Unequal union. *Employment Law Journal*. December 2006/January 2007.
425. British Medical Association. Consent, rights and choices in health care for children and young people. 2001. BMJ Publishing Group: London. URL: <https://www.nspcc.org.uk/>.

426. British Youth Council. Manifesto 2020. Our vision for a better world. URL: <https://www.byc.org.uk/wp-content/uploads/2019/09/British-Youth-Council-Manifesto-2020.pdf>.
427. Brownell P. A reflection on gender issues in elder abuse research: Brazil and Portugal. *Ciênc. saúde colet.* 2016. V. 21 (11).P.3323-3330 URL: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152111.23142016>.
428. Brynjolfsson E., Horton J., Ozimek A., Rock D., Sharma G., Ye, H. Y. T. Covid19 and remote work: An early look at us data. Cambridge, MA: MIT. 2020. URL: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf.
429. BSG. Statement from the President and Members of the National Executive Committee of the British Society of Gerontology on COVID-19. 2020. URL: <https://www.britishgerontology.org/publications/bsg-statements-on-covid-19/statement-one>.
430. Bublienė R., Jurkevičius V. Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development. Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development. Entrepreneurship and Sustainability Center. 2019. V. 7. № 2. C. 1246-1257.
431. Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz StF: BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. Nr. 577/1980. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008466>.
432. Burden and Burden v. the United Kingdom (application no. 13378/05) 29 Apr 2008. URL: <https://swarb.co.uk/burden-and-burden-v-the-united-kingdom-echr-29-apr-2008/>.
433. Bureau of Labor Statistics, «Civilian labor force, by age, sex, race, and ethnicity». 2019. URL: <https://www.bls.gov/emp/tables/civilian-labor-force-summary.htm>.
434. Burgenlandian Anti-Discrimination Act, Bgl LGBI Nr. 84/2005.

435. Burgess E. W. Ageing in Western societies. Chicago: University of Chicago Press. 1960. 492 p.
436. Burnes D., Sheppard C., Henderson C. R. Jr, Wassel M., Cope R., Barber C., Pillemer K. Interventions to reduce ageism against older adults: A systematic review and meta-analysis. *American Journal of Public Health*. 2019. V. 109(8), e1–e9, doi:10.2105/AJPH.2019.305123.
437. Burnstein E., Crandall C., Kitayama S. Some neo-Darwinian decision rules for altruism: Weighing cues for inclusive fitness as a function of the biological importance of the decision. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1994. V. 67(5). P. 773-789.
438. Burri S. Prohibition of Discrimination on Grounds of Age. ERA Conference «The Fight against Discrimination in Practice: The 2000 Directives on Equality of Treatment». Trier, 24-25 October 2005.
439. Butler R. N. Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 1980 V. 36(2). P. 8-11.
440. Butler R. N. Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 1969. V. 9(4). P. 243-246.
441. BVerfGE (Decisions of the Federal Constitutional Court) vol. 49, p. 148. URL: https://www.bundesverfassungsgericht.de/EN/Homepage/home_node.html
442. BYC Youth Manifesto with lapses. AMD5 - Annual Meeting Document 5a. URL: <https://www.byc.org.uk/annualmeeting>.
443. ByLynn M. Shore, Goldberg C. B. Age Discrimination in the Workplace. ImprintPsychology Press. 2004. 24 p.
444. Cadieux J., Chasteen A. L., Packer D. J. Intergenerational contact predicts attitudes toward older adults through inclusion of the outgroup in the self. *The Journals of Gerontology*. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. 2019. V. 74(4). P. 575-584, doi:10.1093/geronb/gbx176.
445. Cai Y., Wang F., Shen K. Fiscal Implications of Population Aging and Welfare Expansion in China. *Population and Development Review*. 2018. V. 44 (4). P. 11-31.

446. Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/fulltext.html>.
447. Carinthian Anti-Discrimination Act, Kntn LGBT Nr. 63/2004.
448. Carlsson M., Eriksson S. Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*. 2019. V. 59. P. 173-183, doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002.
449. Carson and Others v. UK [GC], Appl. No. 42184/05, 16 March 2010, European Court of Human Rights. URL: <https://ceere.eu/wp-content/uploads/2016/03/CASE-OF-CARSON-AND-OTHERS-v.-THE-UNITED-KINGDOM.pdf>.
450. Carvalho Pinto de Sousa Morais v Portugal (Application No. 17484/15), Concurring opinion of Judge Yudkivska, European Court of Human Rights URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-175659%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-175659%22]}).
451. Case of Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal (Application no. 17484/15) JUDGMENT This version was rectified on 3 October 2017 under Rule 81 of the Rules of Court. STRASBOURG 25 July 2017 FINAL 25/10/2017, European Court of Human Rights URL: [Council of Europe hudoc.echr.coe.int](https://www.echr.coe.int).
452. Case Schwizgebel v. Switzerland (Application no. 25762/07). JUDGMENT [Extracts] STRASBOURG 10 June 2010 FINAL 10/09/2010, European Court of Human Rights URL: http://www.aimjf.org/storage/www.aimjf.org/Jurisprudence_CEDU/CASE_OF_SCHWIZGEBEL_v._SWITZERLAND_Extracts.pdf.
453. Ceaser D. Unlearning adultism at green shoots: A reflexive ethnographic analysis of age inequality within an environmental education programme. *Ethnography and Education*. 2014. V. 9. P. 167-181. URL: <https://doi.org/10.1080/17457823.2013.841083>.
454. Center for reproductive rights. CEDAW. L.C. v. Peru. 2011; United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women: New York. URL: <https://CEDAW/C/50/D/22/2009>.
455. Centers for Disease Control and Prevention. Older adults. Atlanta, GA, 2020. URL: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/older-adults.html>.

456. Cerimovic E., Wurth M., Brown B. Bosnia and Herzegovina's coronavirus curbs on children and older people are ill-conceived. In: Balkan Insight [website]. Sarajevo: Balkan Investigative Reporting Network; 2020. URL: <https://balkaninsight.com/2020/04/02/bosnia-andherzegovinas-coronavirus-curbs-on-children-and-older-people-are-ill-conceived/>.
457. Chang E. S., Kanno S., Levy S., Wang S. Y., Lee J. E., Levy B. R. Global reach of ageism on older persons' health: a systematic review. *PLOS ONE*. 2020. V. 15(1), doi.org/10.1371/journal.pone.0220857.
458. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Official Journal of the European Communities. 7 December 2000. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.
459. Cheney K, Sinervo A. (eds) Disadvantaged Childhoods and Humanitarian Intervention: Processes of Affective Commodification. New York: Palgrave Macmillan, 2019. 245 p.
460. Children's rights and justice. Minimum age requirements in the EU. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. 32 c.
461. Childress D. New Policy Could Help Older Adults Afford Internet 24.03. 2021. URL: <https://leadingage.org/cast/new-policy-could-help-older-adults-afford-internet>.
462. China. July 25, 2018. URL: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/china>.
463. Clark-Kazak C. R. Towards a Working Definition and Application of Social Age in International Development Studies. *Journal of Development Studies*. 2008. Vol 45 (8). Pp. 1307-1324.
464. Cleveland Manchanda E., Couillard Ch., Sivashanker K. Inequity in Crisis Standards of Care. *Engl J Med*. 2020. V. 383. DOI: 10.1056/NEJMp2011359.
465. Collins H., Khaitan T. Indirect Discrimination Law: Controversies and Critical Questions. *Foundations of Indirect Discrimination Law*, 2018. V. (1). P.1-30. Hart Publishing. URL: <https://minerva-access.unimelb.edu.au/handle/11343/211731>.
466. COM (2008) 426: Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief,

disability, age or sexual orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52008PC0426>.

467. Committee on the Rights of the Child, General comment No. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interests taken as a primary consideration. United Nations CRC/C/GC/14, 29 May 2013.

468. Comparators in direct discrimination cases URL: <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/what-are-the-different-types-of-discrimination/comparators-in-direct-discrimination-cases/>.

469. Consent to Medical Treatment – Patient Information: Policy Directive NSW № PD2005_406 27-Jan-2005. URL: <http://www.health.nsw.gov.au/policies/>.

470. Constitution de la République française. Constitution du 4 octobre 1958. URL: <https://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution.asp>.

471. Constitution of the Federative Republic of Brazil : constitutional text of October 5, 1988, with the alterations introduced by Constitutional Amendments no. 1/1992 through 64/2010 and by Revision Constitutional Amendments no. 1/1994 through 6/1994. 3. ed. Brasília : Chamber of Deputies, Documentation and Information Center, 2010. 435 p. URL: <https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/09/Brazil-constitution-English.pdf>.

472. Constitution of the Republic of South Africa, Act 108 of 1996. URL: <https://www.justice.gov.za/legislation/constitution/saconstitution-web-eng.pdf>.

473. Constitutional Court of the Czech Republic, No. III. ÚS 880/15, 8 October 2015. URL: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-880-15_1.

474. Constitutional Court of the Slovak Republic, No III. ÚS 90/2015-40, 1 December 2015. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2017\)013-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2017)013-e).

475. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Racial Discrimination 1965, 660 UNTS 195. URL: www.eccar.info.

476. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Doc. A/RES/61/106, 13 December 2006. URL:

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/general-assembly/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-ares61106.html>

477. Corby S., William L., Richard S. Combatting disability discrimination: A comparison of France and Great Britain. *European Journal of Industrial Relations*. 2019. V. 25(1). P. 41-56.

478. Cordeiro J. L. The Boundaries of the Human: From Humanism to Transhumanism. In: Lee N. (eds) *The Transhumanism Handbook*. Springer, Cham. 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16920-6_3.

479. Cossette-Lefebvre H. Direct and indirect discrimination: a defense of the disparate impact model. *Public Affairs Quarterly*. 2020. Vol. 34, no. 4, P. 340-367. URL: www.jstor.org/stable/26965777.

480. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal L*. 2000. V. 303. P. 16-22.

481. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31994L0033>

482. Council of the European Communities. Council decision of 26 November 1990 on community actions for the elderly. 1990. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/305ac64e-9e89-4a18-a32c-90cce42ede52/language-en>.

483. Council of the European Union. Council conclusions on the action plan on human rights and democracy 2015–2019. 2015. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_the_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2015_-_2019.pdf.

484. Council of the European Union. Council declaration on the European year for active ageing and solidarity between generations (2012): The way forward. URL: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017468%202012%20INIT>.

485. Countries With Mandatory Military Service 2021. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/countries-with-mandatory-military-service>.
486. Courtin E., Knapp M. Social isolation, loneliness and health in old age: a scoping review. *Health Soc Care Community*. 2017. V. 5(3). P. 799-812. URL: <https://doi.org/10.1111/hsc.12311>.
487. COVID and Longer Lives: Combating ageism and creating solutions 2020 World Economic Forum. A Combating ageism and creating solutions. Community Paper. October 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Combating_ageism_and_creating_solutions_2020.pdf.
488. COVID-19: New UNDP data dashboards reveal huge disparities among countries in ability to cope and recover. The United Nations Development Programme. April 29, 2020. URL: https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/news/2020/COVID19_UNDP_data_dashboards_reveal_disparities_among_countries_to_cope_and_recover.html.
489. COVID-19: retired doctors returning to work. 2020. URL: <https://www.bma.org.uk/advice-and-support/covid-19/returning-to-the-nhs-or-starting-a-new-role/covid-19-retired-doctors-returning-to-work>.
490. Cowgill D. O., Holmes L. Aging and modernization. New York: Appleton-Century-Crofts. 1972. 331 p.
491. CRC, General Comment No.10. URL: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.GC.10.pdf>. Art. 32.
492. CRC, General Comment No.4 on adolescent health and development in the context of the Convention on the Rights of the Child, CRC/GC/2003/4.
493. Croatia, Anti-Discrimination Act, №2728 9.07.2008. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81608/124509/F1336968463/HRV81608%20Eng.pdf>.
494. Czaja S. J. LGBT Older Adults: Experiences, Needs and Challenges. University of Miami Miller School of Medicine, Center on Aging: White Paper, 2015. 54 p.

495. Czech Republic: Annual Report on the Protection against Discrimination. 2018. URL: <https://equineteurope.org/2019/czech-republic-annual-report-on-the-protection-against-discrimination-2018/>.
496. D.H. and Others v. Czech Republic, Appl. no. 57325/00, Judgment of 13 November 2007, European Court of Human Rights URL: <https://www.escri-net.org/caselaw/2017/case-dh-and-others-v-czech-republic-app-no-5732500-grand-chamber-final-judgment-13>
497. De Boer M. J. Discrimination of the elderly: how guilty are you? *Neth Heart J.* 2010 May. Vol. 18(5). P. 227.
498. de Siqueira J.H., Fabríz D.C., de Siqueira J.G.H. International Humanitarian Protection to Disabled and Elderly People in Armed Conflict Zones. In: Sayapin, S., Atadjanov, R., Kadam, U., Kemp, G., Zambrana-Tévar, N., Quénivet, N. (eds) *International Conflict and Security Law. T.M.C.* 2022. Asser Press, The Hague. https://doi.org/10.1007/978-94-6265-515-7_43
499. Decade of healthy ageing: the global strategy and action plan on ageing and health 2016–2020: towards a world in which everyone can live a long and healthy life: report by the Director-General URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/355618>
500. Decision in case No. 2000-07-0409. Latvijas Republikas. Rīgā 2001.gada 3.aprīlī URL: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/2000-07-0409E.rtf>
501. Decision of European Court of Human Rights, December 09, 2004 (case KRASULYA v. RUSSIA) Application no. 14881/03. URL: <https://international.vlex.com/vid/krasulya-v-russia-81121316>.
502. del Carmen Requena M., Swift H. J., Naegele L., Zwamborn M., Metz S., Bosems W. P. H., Van Hoof J. Educational methods using intergenerational interaction to fight ageism. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary perspectives on ageism: Vol. 19. International perspectives on aging.* Springer. 2018. P. 383-402.
503. Dėl galimos diskriminacijos amžiaus ir socialinės padėties pagrindais UAB «CGATES» teikiant paslaugas tyrimo 2020-09-30 Nr. (20)SN-132)SP-76 Vilnius. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/10/sprendimas-20-76.pdf>.

504. Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu AS «CITADELE BANKA» Lietuvos filialui teikiant paslaugas tyrimo 2020-10-01 Nr. (20)SI-2)SP-77 Vilnius. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/10/20si-2sp-77.pdf>.
505. Dėl galimos diskriminacijos amžiaus, negalios ir socialinės padėties pagrindais Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos sprendime tyrimo 2018 m. spalio 4 d. Nr. (18)SN-138)SP-98 Vilnius. URL: <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/10/18sn-138sp-98.pdf>.
506. Dėl galimos negalią turinčių asmenų diskriminacijos amžiaus pagrindu kompensuojant sąnario endoprotezo įsigijimo išlaidas tyrimo 2020 m. kovo 31 d. Nr. (20)SN-15)SP-28. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/05/20sn-15sp-28.pdf>.
507. Dellinger E. P., Pellegrini C. A., Gallagher Th. H. The Aging Physician and the *Medical Profession* A Review. *JAMA Surg.* 2. 2017. V. 152(10). P. 967-971, doi: 10.1001/jamasurg.2017.2342.
508. Demography Report 2010, European Commission Staff Working Document, produced by the EC Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion and Eurostat, the Statistical Office of the European Union. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.
509. den Berg O. and V. Human Rights Cities: Urban Actors as Pragmatic Idealistic Human Rights Users, *Human Rights and International Legal Discourse*. 2014. V.8. P.160 -185.
510. Denmark. Supreme Court judgment, 26 February 2021, case no. BS-14231/2020-HJR. URL: <https://domstol.dk/hoejesteret/english/>.
511. Dewhurst E. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. 126 p.
512. Diekman A. B., Hirnisey L. The effect of context on the silver ceiling: A role congruity perspective on prejudiced responses. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 2007. Vol. 33(10). P. 1353-1366. doi:10.1177/0146167207303019.

513. Dinas E. The formation of voting habits. *Journal of Elections, Public Opinion & Parties*. 2012. V. 22(4). P. 431-456.
514. Directive (EU) 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.
515. Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council of 26 October 2016 on the accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>.
516. Directive (EU) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services (Text with EEA relevance) PE/81/2018/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0882>.
517. Diskrimineringslagen 2008. URL: <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/alder-som-diskrimineringsgrund/>.
518. DISSENTING OPINION OF JUDGE TANAKA. URL: <https://www.thehinducentre.com/incoming/article26437953.ece/binary/dissenting-opinion-of-judge-tanaka.pdf>.
519. Doing more with Digital, National Digital Strategy for Ireland, 2013. URL: <https://assets.gov.ie/27518/7081cec170e34c39b75cbec799401b82.pdf>.
520. Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C 341/08. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 January 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62008CJ0341>.
521. Doron I. Older Europeans and the European Court of Justice. *Age & Ageing*. 2013. V. 42. P. 604-608.
522. Duncan C., Loretto W. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*. 2004. V. 11(1). P. 95-115. doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x.

523. Eboiyehi FA. Convicted without evidence: elderly women and witchcraft accusations in contemporary Nigeria. *J Int Women's Stud.* 2017. V. 18(4) P. 247-65. URL: <https://vc.bridgew.edu/cgi/>.
524. Edmunds J., Turner B. S. (Eds.). *Generational consciousness, narrative and politics.* Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2002. 208 p.
525. Eidelson B. *Discrimination and Disrespect* Oxford University Press, 2015. P. 26739-26740.
526. Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. Sustained investment in maternal health, especially in sub-Saharan Africa, is needed to meet the global target. 2019. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/goal-03/>.
527. Equality Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/5>.
528. Equality Act 2010: Banning age discrimination in services, public functions and associations Equality Impact Assessment. URL: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/2011060816160>.
529. Equipe C. *Intercultural Learning in European Youth Work: Which Ways Forward?* Ingrid Ramberg. 2009.
530. Etikai megfontolások az orvosi erőforrások elosztásához. COVID-19-pandémia idején Magyarországon. 2020. Április 14. URL: https://orvoslas-etika.info/wp-content/uploads/2021/03/MOK_Etikai-megfontolasok_Covid19_final.pdf.
531. EU Youth Strategy for 2019-2027. Council Resolution of 26 November 2018. URL: https://europa.eu/youth/strategy_en.
532. Eurostat. Fertility statistics 2021. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics.
533. European Agency for Fundamental Rights, Selected findings on age and digitalisation from FRA's Fundamental Rights Survey. 2020. URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160708/718712aca2e438178bc34cf3993cb15a/backgroundpaper-fra-conference-data.pdf>.
534. European Charter for the Safeguarding Human Rights in the City, UCLG Committee on Social Inclusion, Participatory Democracy and Human Rights, 18 May

2000. URL: www.uclg-cisd.org/sites/default/files/CISDP%20Carta%20Europea%20Sencera_baixa_3.pdf.
535. European Commission – Economic and Financial Affairs. The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). URL: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.
536. European Commission – Youth. EU Youth Report 2015. URL: http://ec.europa.eu/youth/policy/implementation/report_en.htm.
537. European Commission Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2017. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18032&langId=en>.
538. European Commission, Special Eurobarometer Report 493. 2019. URL: https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2251_91_4_493_ENG.
539. European Commission. Staff Working Document on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights in 2015 Accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2015 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights. 2016. URL: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/staff_working_doc_charter_2015_en.pdf.
540. European legal and policy framework on immigration detention of children. European Union Agency for Fundamental Right. 2017. 107 p. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/european-legal-and-policy-framework-immigration-detention-children>.
541. European Parliament. Resolution on poverty: a gender perspective. 2016. URL: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0235_EN.html.
542. European Parliament. Resolution on refugees: social inclusion and integration into the labour market. 2016. URL: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0297_EN.html.

543. European Parliament. Resolution on the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, with special regard to the Concluding Observations of the UN CRPD Committee. 2016. URL: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0318_EN.html.
544. European Pillar of Social Rights Action Plan. 2021. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/european-pillar-social-rights-action-plan_en.
545. European report on preventing elder maltreatment. URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/144676/e95110.pdf.
546. European Union Agency for Fundamental Rights. 2018. Handbook on European non-discrimination law. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://doi.org/10.2811/58933>.
547. European Union Council. Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>.
548. European Union Council. Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.
549. European Court of human rights title Case of Marckx v. Belgium Application number 00006833/74 Date 13/06/1979. URL: <https://www.womenslinkworldwide.org/files/2896/gjo-echr-marckx-en-pdf.pdf>.
550. European Union Agency for Fundamental Right. Age at which citizens have the right to stand as candidates at national elections. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/mapping-minimum-age-requirements/right-to-candidate>.
551. European Union Agency for Fundamental Right. Consent to use data on children. 2021. URL: <https://fra.europa.eu/en>.
552. European Union Agency for Fundamental Right. Consenting to medical treatment without parental consent. 2017 URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/mapping-minimum-age-requirements/consent-medical-treatments>

553. Eurostat data on Individual's level of digital skills 2019. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_sk_dskl_i&lang=en.
554. Eurostat is the statistical office of the European Union. Age. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search?p_p_id=estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_action=search&p_auth=B1GueUWX&text=age.
555. Evidence stanovisek ombudsmana – vyhledávání. 151/2012/DIS. URL: https://eso-ochrance-cz.translate.google.com/Nalezene/Edit/1162?_x_tr_sl=cs&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk.
556. Factsheet of the expert opinion «Discrimination on grounds of age». URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/factsheet_en_Diskriminierung_aufgrund_des_Alters.html?nn=306520.
557. Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004. URL: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/6-azr-190-12/>.
558. Famighette v. Joseph Rose and Town of Huntington, 17-cv-2553, 2018 WL 2048371 (E.D.N.Y. May 2, 2018). URL: <https://casetext.com/case/famighette-v-joseph-rose-town-of-huntington>.
559. Ferreira D., Ginglinger E. Laguna M.-A. Skalli Ya. Closing the Gap: Board Gender Quotas and Hiring Practices (October 5, 2020). ECGI - Finance Working Paper. 2017. No. 520. 55 p. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2992213>.
560. Fialova D., Kumme, I., Držaić M., Leppee M. Ageism in medication use in older patients. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary perspectives on ageism*: Vol. 19. International perspectives on aging. Springer. 2018. P. 213-240.
561. Fisher A., Ryan M. Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*. 2021. V. 24. P. 237-245. doi.org/10.1177/1368430220984248.
562. Fiske S. T. Interpersonal stratification: Status, power, and subordination. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology*, 2010. 5th ed., p. 941-982). Hoboken, NJ: Wiley. doi:10.1002/9780470561119.

563. Fitzsimmons P. R., Blayney S., Mina-Corkill S., Scott G. O. Older participants are frequently excluded from Parkinson's disease research. *Parkinsonism Relat Disord*. 2012. V. 18(5). P. 585-589, doi.org/10.1016/j.parkreldis.2012.03.003.
564. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing. The General Assembly, 74/125 of 18 December 2019 URL: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/Res%2075-152%20ageing.pdf>
565. Fourcadier E., Trétarre B., Gras-Aygon C. et al. Under-treatment of elderly patients with ovarian cancer: a population based study. *BMC Cancer*. 2015. V. 15. P. 937, doi.org/10.1186/s12885-015-1947-9.
566. Fowler C., Gasiorek J., Giles H. The role of communication in aging well: Introducing the communicativeecology model of successful aging. *Communication Monographs* (e-pub ahead of print). 2015. P. 1-27.
567. FRA. Opinion on fundamental rights in the 'hotspots' set up in Greece and Italy, Luxembourg, Publications Office. 2016. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/update-2016-fra-opinion-fundamental-rights-hotspots-set-greece-and-italy>.
568. Fredriksen-Goldsen K. I., Cook-Daniels L., Kim H., Erosheva E. A., Emlets C. A., Hoy-Ellis C. P., Goldsen J., Muraco A. Physical and mental health of transgender older adults: An at-risk and underserved population. *The Gerontologist*. 2013. V. 54(3). P. 488-500.
569. Fredriksen-Goldsen K. I., Kim H.-J. Count Me In – Response to Sexual Orientation Measures Among Older Adults. *Research on Aging*. 2015. V. 37(5). P. 464-480. doi: 10.1177/0164027514542109.
570. Friedman J. Wm. Redefining Equality, Discrimination, and Affirmative action Under Title VII: The Access Principle. *Texas Law Review*. 1986. № 65 (November). P. 41-49.
571. Furunes T., Mykletun R. J. Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*. 2010. V. 51. P. 23-30.

572. Gee G. C., Pavalko E. K., Long J. S. Age, cohort and perceived age discrimination: using the life course to assess self-reported age discrimination, *Soc Forces*. 2007. V. 86. P. 265-290.
573. Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 October 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0045>.
574. Gleiche Rechte, gleiche Chancen Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2019. URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresber>.
575. Global report on ageism World Health Organization 2021. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>.
576. Grassi E. La filosofia dell'umanesimo. Un problema epocale, Tempi moderni edizioni, Napoli, 1986.
577. Gross v. FBL Financial Services, Inc., 557 U.S. 167. 2009. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/557/167/>.
578. Guido Jacobs v. Belgium, Communication No. 943/2000, U.N. Doc. CCPR/C/81/D/943/2000 (2004). URL: <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/943-2000.html>.
579. Gutiérrez M., Mayordomo T. Age discrimination: a comparative study among university students. *Act.Colom.Psicol.* 2019. Vol. 22, n. 2. P. 53-69. URL: <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.2.4>.
580. Hamel M. B., Teno J. M., Goldman L., Lynn J., Davis R. B., Galanos A. N. et al. Patient age and decisions to withhold life-sustaining treatments from seriously ill, hospitalized adults. *Ann Intern Med*. 1999. V. 130(2). P. 116-25.
581. Hanganu B., Manoilescu I. S., Birlescu E. A., Mocanu V., Hlescu A. A., Ioa B. G. Physician - patient relationship in rare diseases: an ethical approach. *Archiv. Balkan Medical Union*. 2019. V. 54. P. 166-171, doi: 10.31688/ABMU.2019.54.1.23.
582. Hanski R., Scheinin M. Leading Cases of the Human Rights Committee Turku : Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2007. 506 p.

583. Harper S. The COVID-19 Pandemic and Older Adults: Institutionalised Ageism or Pragmatic Policy? *Population Ageing*. 2020. V. 13. P. 419-425. URL: <https://doi.org/10.1007/s12062-020-09320-4>.
584. Harris D. J., Boyle M., Warbrick C. Law of the European Convention on Human Rights. 1995. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=177&CL=ENG>.
585. Harris S. M. Ageism in Medicine: A Look at Medical Ethics, Laws, and Regulations ENTtoday. 2020. June 15. URL: <https://www.enttoday.org/article/ageism-in-medicine-a-look-at-medical-ethics-laws-and-regulations/>.
586. Hejny H. Age discrimination in financial services: the United Kingdom case. *E-Journal Int Comp Labour Stud*. 2016. V. 5(3). P. 1-21. URL: <http://arro.anglia.ac.uk/id/eprint/701118>.
587. Hellman D. Indirect Discrimination and the Duty to Avoid Compounding Injustice (September 1, 2017). Foundations of Indirect Discrimination Law, Hart Publishing Company, 2018. URL: <https://ssrn.com/abstract=3033864>.
588. HelpAge Global Network 2021. URL: <https://www.helpage.org/>.
589. HelpAge. Millions of older people with disabilities risk being excluded from humanitarian assistance, new HelpAge report reveals. 2018. URL: <https://www.helpage.org/newsroom/latest-news/millions-of-older-people-with-disabilities-risk-being-excluded-from-humanitarian-assistance-new-helpage-report-reveals/>
590. Hess T. M., Auman C., Colcombe S. J., Rahhal T. A. The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 2003. V. 58. P. 3-11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1>.
591. Hodgkin R., Newell P. Implementation Handbook for the Convention on the Rights of the Child. 2007. URL: http://www.unicef.org/publications/index_43110.html.
592. Homer (Appellant) v Chief Constable of West Yorkshire Police (Respondent) before Lord Hope, Deputy President Lady Hale Lord Brown Lord Mance Lord Kerr

- 25 April 2012. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2010-0102-judgment.pdf>.
593. Hoogendijk v. the Netherlands (dec.), Appl. no. 58641/00, Judgment of 6 January 2005, European Court of Human Rights URL: <https://swarb.co.uk/hoogendijk-v-the-netherlands-echr-6-jan-2005/>
594. How Long Does It Take to Become a Doctor? 2021. URL: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-long-does-it-take-to-become-a-doctor>.
595. HRC, Muller and Engelhard v Namibia (Communication No. 919/00), para 6.7. URL: <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:ihrl/2792unhrc02.case.1/law-ihrl-2792unhrc02>.
596. Hrynkiewicz R. The implementation of the principles of equality and prohibition of discrimination on the activities of the Ombudsman as an independent authority for equal treatment. *Roczniki Administracji i Prawa*. 2019. nr XIX (zeszyt specjalny). S. 49-65.
597. Hugh Jordan v. the United Kingdom, Appl. no. 24746/94, Judgment of 4 May 2001, European Court of Human Rights URL: <https://www.equalrightstrust.org/sites/default/files/ertdocs//Hugh%20Jordan%20v%200UK.pdf>.
598. Huijsmans H. R., George S., Gigengack R., Theorising Age and Generation in Development: A Relational Approach. *European Journal of Development Research* 2014. P. 1-12. URL: https://www.academia.edu/79277818/Theorising_Age_and_Generation_in_Development_A_Relational_Approach
599. Human Rights in the Administration of Justice: A Manual on Human Rights for Judges, Prosecutors and Lawyers New York and Geneva, 2003. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training9Titleen.pdf>.
600. Human Rights Tribunal of Ontario. Favuzzi v 1140782 o/a Weedman. 2012. № 2253. URL: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/canada>.

601. Human Rights Tribunal of Ontario. *Reiss v. CCH Canadian Limited*, 2013 № 764 (CanLII). URL: <https://www.canlii.org/en/on/onhrt/doc/2013/2013hrto764/2013hrto764.html>.
602. Humanitarian consequences of the aggression against Ukraine : Resolution adopted by the General Assembly on 24 March 2022 : A/ES-11/2. United Nations. Digital Library. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/3966630?ln=en>
603. Hungary, Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities. URL: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/e.c.12.hun.3-annex3.pdf>.
604. Igwe L. Fighting witchcraft accusations in Africa. In: James Randi Educational Foundation (blog). Fort Lauderdale (FL): James Randi Educational Foundation. 2011. URL: <http://archive.randi.org/site/index.php/swift-blog/1500-fighting-witchcraft-accusations-in-africa.html>.
605. ILO: As job losses escalate, nearly half of global workforce at risk of losing livelihoods. 29 April 2020. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743036/lang--en/index.htm.
606. In one day, 1,000 NYC doctors and nurses enlist to battle coronavirus 2020. URL: <https://nypost.com/2020/03/18/in-one-day-1000-nyc-doctors-and-nurses-enlist-to-battle-coronavirus/>.
607. INEGI, Encuesta nacional sobre discriminación (ENADIS). 2017. URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>.
608. Ingeniørforeningen i Danmark v Region Syddanmark. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 October 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62008CJ0499>.
609. Institute of Medicine. The health of lesbian, gay, bisexual and transgender people: Building a foundation for better understanding. The National Academies of Sciences, Engineering, Medicine, 2011.
610. International Federation on Ageing Age Related Policies: A Global Review on Age Discrimination Legislation Stephen Charters January 2008. URL:

- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/Age_related_policies.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
611. International Labor Office. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva, 2017. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm.
612. Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966 Quelle: Bundesgesetzblatt (BGBl) 1969 II Seite 961. URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICERD/ICERD_Konvention.pdf.
613. Israel. October 2, 2018. URL: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/israel>.
614. Jackson J. UN chief: discrimination of older people during pandemic must stop. In: Sierra Leone Times [website]. Sydney : Sierra Leone Times, 2020. URL: <https://www.sierraleonetimes.com/news/264911308/un-chief-discrimination-of-older-people-during-pandemic-muststop>.
615. Jackson S. E., Hackett R. A., Steptoe A. Associations between age discrimination and health and wellbeing: cross-sectional and prospective analysis of the English Longitudinal Study of Ageing *The Lancet Public Health*. 2019. V. 4 (4). P. 200-208, doi.org/10.1016/S2468-2667(19)30035-0.
616. Jameel M., Yerardi J. Workplace discrimination is illegal. But our data shows it's still a huge problem. Feb 28, 2019. URL: <https://www.vox.com/policy-and-politics/2019/2/28/18241973/workplace-discrimination-cpi-investigation-eeoc>.
617. Japan. October 1, 2018. URL: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/japan>.
618. Jiang Z. et al. The Fertility Level of China's Population: Analysis of Microdata from the 2010 Census. Paper presented at the 2017 meetings of the Population Association of America. 2017.

619. Jimenez-Sotomayor M. R., Gomez-Moreno C., Soto-Perez-de-Celis E. Coronavirus, Ageism, and Twitter: an evaluation of tweets about older adults and COVID-19. *J Am Geriatr Soc.* 2020. V. 68. P. 1661-1665.
620. Joebges S., Biller-Andorno N. Ethics guidelines on COVID-19 triage – an emerging international consensus. *Crit Care Med.* 2020. V.24 URL: <https://doi.org/10.1186/s13054-020-02927-1>.
621. John P. A., Perlsweig K., Nagai T., Sell T. C., Wirt M. D., Lephart S. M., Effects of Age and Military Service on Strength and Physiological Characteristics of U.S. Army Soldiers, *Military Medicine*, Vol. 181, Is. 2, February 2016. P. 173-179.
622. Joint statement on the situation of older persons in Ukraine. 14 June 2022 URL: <https://www.who.int/europe/news/item/14-06-2022-joint-statement-on-the-situation-of-older-persons-in-ukraine>
623. Jönson H., Norberg P. Being an older person or a person with a disability: Are supportive policies ageist? *Disability & Society.* 2021. doi.org/10.1080/09687599.2021.1930518.
624. Josephs K. S. et al. Genomics: the power, potential and pitfalls of the new technologies and how they are transforming healthcare. *Clin Med (Lond).* 2019. V. 19(4). P. 259-267
625. Judgment in the Case of «Relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium» v. Belgium (Merits) (Application no.1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23 July 1968. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57525>.
626. Judgment in the Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom (Application no. 9214/80; 9473/81; 9474/81, 28 May 1985). URL : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57416>.
627. Judgment of the Constitutional Review Chamber of the Supreme Court, No. 3-4-1-8-08, 30 September 2008, p. 20, URL: <http://www.nc.ee/?id=991>.
628. Judgment of the Municipal Court in Prague of 15 March 2018, File No. 29 Co 466/2017 Annual Report on Protection Against Discrimination – 2018. Public Defender of Rights, 2019.

629. Jyrkinen M. Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*. 2013. V. 30(2). P. 175-185. doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002.
630. Kádár T. Equality bodies: A European phenomenon *International Journal of Discrimination and the Law* 2018. V. 18. Is. 2-3. P. 144-162.
631. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Retirement of older workers and employment of the young. *De Economist*. 2010. V. 158(4). P. 341-359.
632. Kanfer R., Ackerman P. L. Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 2004. V. 29(3). P. 440-458. doi:10.5465/AMR.2004.13670969.
633. Karisto A. Finnish baby boomers and the emergence of the third age. *International Journal of Ageing and Later Life*. 2007. V. 2. P. 91-108.
634. Kastenbaum R., Derbin V., Sabatini P., Arrt S. «The ages of me»: toward personal and interpersonal definitions of functional aging. *Aging and Human Development*. 1972. № 3. P. 197-211.
635. Kennedy D. The well of being: Childhood, subjectivity, and education. New York: State. University of New York. 2006. 228 p.
636. Kessler E. M., Rakoczy K., Staudinger U. M. The portrayal of older people in prime time television series: the match with gerontological evidence. *Ageing Soc*. 2004. V. 24(4). P. 531-552. URL: <https://doi.org/10.1017/S0144686x04002338>.
637. Khaitan T. Indirect Discrimination, Oxford Legal Studies Research Paper Forthcoming. Melbourne Legal Studies Research Paper. 2017. №854. URL:<https://ssrn.com/abstract=3097020> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3097020>.
638. Kite M. E., Wagner L. S., Nelson T. Attitudes toward older adults. In T. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, MA: The MIT Press. 2002. P. 129-161.
639. Kluge H. H. P. Statement – Older people are at highest risk from COVID-19, but all must act to prevent community spread. WHO. 2020. URL: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid->

19/statements/statement-older-people-are-at-highest-risk-from-covid-19,-but-all-must-act-to-prevent-community-spread.

640. Klusmann V. Ageing is in the eye of the beholder: Capturing images of ageing with photographs. Paper presented at the 32nd Conference of the European Health Psychology Society: Health Psychology across the lifespan, Galway, Ireland. 2018.

641. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi 2020. RAPORT VJETOR. URL: <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2021/03/Raporti-Vjetor-i-KMD-2020.pdf>.

642. Kornadt A. E., Kessler E. M., Wurm S. et al. Views on ageing: a lifespan perspective. *Eur J Ageing*. 2020. V. 17. P. 387-401. doi.org/10.1007/s10433-019-00535-9.

643. Kwong See S. T., Hoffman H. G., Wood T. L. Perceptions of an old female eyewitness: Is the older eyewitness believable? *Psychology and Aging*. 2001. V. 16(2). P. 346-350, doi:10.1037//0882-7974.16.2.346.

644. La Costituzione Della Repubblica Italiana. URL: <http://wwwext.comune.fi.it/costituzione/cirillico.pdf>.

645. Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 30.12.2014/1326. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141326>.

646. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Urt. v. 08.08.2013, Az.: 26 Sa 1083/13. URL: <https://research.wolterskluwer-online.de/document/bb7f6be8-1486-3508-94de-748908b757ce>.

647. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Aktenzeichen: 1 Sa 142/13 51 Ca 1675 c/12 ArbG Elmshorn (Bitte bei allen Schreiben angeben!) Verkündet am 29.10.2013. URL: [https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/3037CA6C6804FF95C1257C4600405EC1/\\$file/U_1Sa142-13_29-10-2013.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/3037CA6C6804FF95C1257C4600405EC1/$file/U_1Sa142-13_29-10-2013.pdf).

648. Lansdown G. The evolving capacities of the Child. UNICEF & Save the Children. Innocenti Insight. Florence, 2005. 82 p.

649. Laslett P. A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. 1989. Weidenfeld and Nicolson, London. 213 p.

650. Lassen E. M., Mayrhofer M., Kessing V., Sano P. Report on factors which enable or hinder the protection of human rights. In *Frame Fostering Human Rights Among European Policies* (Ed.). Work Package. 2014. N. 2. P. 107.
651. Latvia, Harassment: Law on Social Security. 2019. URL: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/latvia.html>.
652. Launching global campaign promoting right of young people to run for public office: Not Too Young to Run. In: Office of the Secretary-General's Envoy on Youth [website]. New York : United Nations Office of the Secretary General's Envoy on Youth; 2020. URL: <https://www.un.org/youthenvoy/2016/11/launching-global-campaign-promoting-rightsyoung-people-run-public-office/>.
653. Lee R. Population Aging and Its Economic Consequences for the People's Republic of China. 2019. 32 p. URL: <https://www.adb.org/publications/population-aging-economic-consequences-peoples-republic-china>.
654. Lee R. Zhou Y. Does Fertility or Mortality Drive Contemporary Population Aging? The Revisionist View Revisited. 16 May 2017. *Population and Development Review*. 2017. V. 43(2) P. 285-330. URL: <https://doi.org/10.1111/padr.12062>.
655. Levy B. R. Eradication of ageism requires addressing the enemy within. *The Gerontologist*. 2001. V. 41(5). P. 578-579.
656. Levy B. R., Pilver C. E., Pietrzak, R. H. Lower prevalence of psychiatric conditions when negative age stereotypes are resisted. *Social Science & Medicine*. 2014. V. 119. P. 170-174, doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.06.046.
657. Levy B. R., Slade M. D., Chang E. S., Kanno S., Wang S. Y. Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. *Gerontologist*. 2020. V. 60(1). P. 174-181. <https://doi.org/10.1093/geront/gny131>.
658. LGBT Aging A review of research findings, needs, and policy implications. August 2016. URL: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-aging/>.
659. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas: Įstatymas paskelbtas: 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.

660. Lithuania, 2019 metų veiklos ataskaita URL: https://sam.lrv.lt/uploads/sam/documents/files/Lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m_veiklos_ataskaita.pdf.
661. Loos E., Ivan L. Visual ageism in the media. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.) *Contemporary perspectives on ageism*: 2018. Vol. 19. International perspectives on aging. P. 163-176.
662. Lössbroek J., Lancee B., van der Lippe T., Schippers J. Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries. *European Sociological Review*. 2021. Vol. 37, Is. 1, February. P. 49-66, doi.org/10.1093/esr/jcaa030.
663. Losses E. A., Hanushek L. The Economic Impacts of Learning Losses. September 2020 URL: <https://www.oecd.org/education/The-economic-impacts-of-coronavirus-covid-19-learning-losses.pdf>
664. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven): Ministry of Culture 01.01.2018 LOV-2017-06-16-51. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51>.
665. Lower Austrian Anti-Discrimination Act, NO LGBl Nr. 24/2017.
666. Lozner Stacy L. Diffusion of Local Regulatory Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, *Columbia Law Review*. 2008. V.104. P.768 - 800.
667. Lygių galimybių kontrolierė. 2020 metų veiklos ataskaita. URL: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m_veiklos_ataskaita.pdf.
668. Macinol J. *Age Discrimination: A Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge University Press: Cambridge, 2006. 308 p.
669. Mahlmann M. Human dignity and autonomy in modern constitutional orders. Rosenfeld, M. and Sajó, A. *The Oxford handbook of comparative constitutional law*. 2012. Oxford, U. K. : Oxford University Press, P. 370-396.

670. Malul M. Older workers' employment in dynamic technology changes. *J Behav Exp Econ.* 2009. V. 38(5) P. 809-813. URL: <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.05.005>.
671. Manfred Berger: Bühler, Charlotte Berta, in: Hugo Maier (Hrsg.): Who is who der Sozialen Arbeit, Freiburg/Brsg. 1998. P. 115-116.
672. Mangold v Helm C-144/04. 2005. Document 62004CJ0144URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0144&from=EN>.
673. Marc C. McAllister Extending the Sex-Plus Discrimination Doctrine to Age Discrimination Claims Involving Multiple Discriminatory Motives, *B.C. L. Rev.* 2019. V. 60. P. 469 - 518. URL: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/bclr/vol60/iss2/3>.
674. Marchenko M. H. General theory of the state and right. The academic course. (Vols. 1-2). Moscow: Zertsalo. 1998. P. 265. doi: <https://doi.org/10.15216/9785406028308>.
675. Martin A., North M. S. Equality for (almost) all: Egalitarian advocacy predicts lower endorsement of sexism and racism, but not ageism. *Journal of Personality and Social Psychology.* 2021, doi:10.1037/pspi0000262.
676. McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108. URL: <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/13663/index.do>.
677. McFadden C.-H. The International *Journal of Human Resource Management.* Early View. 2017. P. 1-26.
678. McGuire A., Aulisio M., Davis D., Erwin Ch., Harter Th., Jagsi R., Klitzman R., Macauley R., Racine E., Wolf S., Wynia M., Root Wolpe P. The COVID-19 Task Force of the Association of Bioethics Program Directors (ABPD) Ethical Challenges Arising in the COVID-19 Pandemic: An Overview from the Association of Bioethics Program Directors (ABPD) Task Force, *The American Journal of Bioethics.* 2020. V. 20:7. P. 15-27. DOI: 10.1080/15265161.2020.1764138.
679. McLaughlin J. S. Limited legal recourse for older women's intersectional discrimination under the Age Discrimination in Employment Act. *The Elder Law Journal.* 2019. V. 26. P. 287-321.

680. McMullin J., Dryburgh H. Gender, age, and work in the new economy. In J. A. McMullin (Ed.). *Age, gender, and work: Small information technology firms in the new economy*. Vancouver : UBC Press, 2011. P. 3-17.
681. Merriam S. B., Kee, Y. Promoting Community Wellbeing: The Case for Lifelong Learning for Older Adults. *Adult Education Quarterly*. 2014. 64 (2). 128-144.
682. Military Enlistment Age Limits. URL: <https://militarybenefits.info/military-enlistment-age-limits/>.
683. Ministerio De Sanidad, Servicios Sociales E Igualdad. Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España. 2013. URL: https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27095/estudio_discrim_espana.pdf.
684. Mounk Y. The extraordinary decisions facing Italian doctors. *Atlantic*. March 11, 2020. URL: <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/03/who-gets-hospital-bed/607807/>.
685. Mullan J., Llave O. V., Wilkens M. Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015. Luxembourg; Publications Office of the European Union: 2017. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1747en.pdf.
686. MULTILATERAL. American Convention on Human Rights: «Pact of San José, Costa Rica». Signed at San José, Costa Rica, on 22 November 1969 No. 17955. URL: <https://treaties.un.org/doc/publication/unts/volume%201144/volume-1144-i-17955-english.pdf>.
687. Munem B.M. Elderly war refugees in Brazil between national borders and social boundaries 2021, ImprintRoutledge, 15 p. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003142911-24/migration-aging-body-bahia-munem>
688. Munnell A. H. The average retirement age – An update (Center for Retirement Research at Boston College Research Brief No. 15-4). 2015. URL: <http://crr.bc.edu/briefs/the-average-retirement-age-an-update/>.

689. Nachmias S., Aravopoulou E., Caven V. Diversity and Equality Issues in Modern Organisations. In: Nachmias S., Caven V. (eds) *Inequality and Organizational Practice*. Palgrave Explorations in Workplace Stigma. Palgrave Macmillan, Cham. 2019. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-11647-7_2.
690. Namkung E.H, Carr D. Perceived interpersonal and institutional discrimination among persons with disability in the U.S.: do patterns differ by age? *Soc Sci Med*. 2019. Oct. P. 239. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.112521.
691. National Minimum Wage entitlement. URL: <https://www.acas.org.uk/national-minimum-wage-entitlement>.
692. National Research Council Canada. Code of conduct. URL: https://nrc.canada.ca/sites/default/files/2019-03/code_of_conduct_may_2013.pdf.
693. Nelson T. D. Promoting healthy aging by confronting ageism. *American Psychologist*. 2016. V. 71. P. 276-282, doi: 10.1037/a0040221.
694. Netherlands, Central Appeals Tribunal, 24.06.2014, 13-2363 WWB, ECLI:Netherlands:CRVB:2014:2282.
695. Netherlands, District Court of Amsterdam, 1.11.2018, AMS 18/3325, ECLI:Netherlands:RBAMS:2018:7835.
696. Netherlands, District Court of The Hague, 27.12.2016, AWB – 16_3019, ECLI:Netherlands:RBDHA:2016:16229.
697. Neugarten B. Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old. *The Annals of the American Academy of Political Social Science*. 1974. Vol. 415. P. 187-198.
698. Neumark D., Burn I., Button P. Nanneh Chehras Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment. *The Journal of Law and Economics*. 2019. V. 62, N. 2. 59 p.
699. New job opportunities in an ageing society International Labour Organization (ILO) Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Paper prepared for the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group 25-27 February 2019. Tokyo, Japan.

700. Nikander P. Doing change and continuity. Age identity and the micro-macro divide. *Ageing & Society*. 2009. Vol. 29 P. 863-881. URL: <https://doi.org/10.1017/S0144686X09008873>.
701. Non-Discrimination and Equal Opportunities: A Renewed Commitment COM (2008) 420. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vikqhmnmowzf>.
702. Non-Discrimination in International Law. A Handbook for Practitioners. Interights. The international centre for the Legal Protection of Human rights. London, 2011. 260 c.
703. Norman v. Call-A-Nurse, LLC, No. 19-1010. URL: <https://casetext.com/case/norman-v-call-a-nurse-llc-1>.
704. Not Too Young to Run: promoting the rights of young people running for public office and leadership positions. Geneva : Human Rights Council, 2016. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Democracy/Forum2016/OSGEY_IPU_UNDP_SideEvent.pdf.
705. Not Too Young to Run. 2021. URL: <https://www.nottooyoungto.org/>.
706. Novitsky V. The Guarantees of Human Rights and Freedoms in the European Union: The Experience for Ukraine. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2018. V. 37. P. 2397-2402.
707. Ó’Cathaoi K. The invisible child of personalized medicine. *Journal of Law and the Biosciences*. 2021. V. 8. P. 1-21. URL: <https://doi.org/10.1093/jlb/lsab029>.
708. O’Cinneide C. Age discrimination and European Lw. Brussels, European Communities, 2005. 64 p.
709. O’Regan K., Friedman N. Equality. Ginsburg, T. and Dixon, R. Comparative constitutional law. 2011. Cheltenham, U. K. : Edward Elgar, p. 473-50.
710. O’Shea D. Principles in the COVID-WORLD. Irish Gerontological Society. 2020. URL: <https://www.irishgerontology.com/news/latest-news/principles-covid-world>.
711. OECD, Family Database SF1.4: Population by age of children and young adults, and youth dependency ratio. URL:

- https://www.oecd.org/els/soc/SF_1_4_Population_age_children_youth_dependency_ratio.pdf.
712. OECD, Family database. PF 1.8: Legal age thresholds regarding the transition from child- to adulthood. URL: https://www.oecd.org/els/family/PF_1_8_Age_threshold_Childhood_to_Adulthood.pdf.
713. OECD, Live Longer, Work Longer—Ageing and Employment Policies. Paris : OECD Publishing, 2006. URL: <https://www.oecd.org/employment/livelongerworklonger.htm>.
714. Officer A., Thiyagarajan J. A., Schneiders M. L., Nash P., de la Fuente-Núñez V. Ageism, healthy life expectancy and population ageing: how are they related? *Int J Environ Res Public Health*. 2020. V. 17(9). doi.org/10.3390/ijerph17093159.
715. Ojewska N. Scale of Refugees From Ukraine War on Display in Poland's Public Schools. *The Wall Street Journal*. 25 April 2022 URL: <https://www.wsj.com/articles/scale-of-refugees-from-ukraine-war-on-display-in-polands-public-schools-11650884400>
716. ONS, Coronavirus (Covid-19) Related Deaths by Occupation, England and Wales: Deaths Registered up to and Including 20 April 2020, 11 May 2020. URL: <https://www.ons.gov.uk/releases/covid19relateddeathsbyoccupationenglandandwalesdeathsregistereduptoandincluding20thapril2020>.
717. Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed con ICT URL: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-11-b&chapter=4.
718. Opuz v. Turkey, Appl. No 33401/02, Judgment 9 June 2009, European Court of Human Rights URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-1449%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-1449%22]}).
719. Palmore E. B. Ageism in Canada and the United States. *J Cross Cult Gerontol*. 2004. V. 19. P. 41-46.

720. Palmore E. Guest editorial: Ageism in gerontological language. *The Gerontologist*. 2000. V. 40(6) P. 645-645.
721. Paolo G. Carozza. Human dignity in constitutional adjudication. Ginsburg, T. and Dixon, R. *Comparative constitutional law*. 529. 2011. Cheltenham, U. K. : Edward Elgar, P. 459-473.
722. Paterson K., Hughes B. Disability studies and phenomenology: the carnal politics of everyday life. *Disabil Soc*. 1999. V. 14(5). P. 597-610. doi.org/10.1080/09687599925966.
723. Patients' Rights Act: Acts of Parliament of Welfare No. 74/1997. URL: https://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Patients-Rights-Act-No-74-1997.pdf.
724. Paton C. Coronavirus UK: elderly to be isolated for four months as part of COVID-19 plans. In: *The National* [website]. Abu Dhabi; The National; 2020. URL: <https://www.thenationalnews.com/world/europe/coronavirus-uk-elderly-to-be-isolated-for-four-months-as-part-of-covid-19-plans-1.992514>.
725. Pearl J. *Causality*. Cambridge University Press, Cambridge, 2009. 465 p.
726. Péliissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockès E. Les grands arrêts du droit du travail Dalloz, 2008. URL: <https://www.lgdj.fr/les-grands-arrets-du-droit-du-travail-9782247077830.html>
727. Për mbrojtjen nga diskriminimi: Nr. 10 221, datë 04.02.2010. URL: https://www.uart.edu.al/media/150329-Ligji%2010221_%202010%20per%20mbrojtjen%20nga%20%20diskriminimi.pdf.
728. Pérez-Cárceles M. D., Lorenzo M. D., Luna A. et al Elderly patients also have rights. *Journal of Medical Ethics*. 2007. V. 33. P. 712-716.
729. Pettigrew T. F., Tropp L. R. How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *Eur J Soc Psychol*. 2008. V. 38(6). P. 922-934, doi.org/10.1002/ejsp.504.
730. Pew Research Center. Social media fact sheet. 2019. URL: <https://www.pewinternet.org/fact-sheet/social-media/>.

731. Piliavin J. A. Age, race, and sex similarity to candidates and voting preference. *J Appl Soc Psychol*. 1987. V. 17. P. 351-368. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1987.tb00318.x>.
732. Pillemer, K., Burnes, D. MacNeil, A. Investigating the connection between ageism and elder mistreatment. *Nat Aging*. 2021. V. 1. P. 159-164. URL: <https://doi.org/10.1038/s43587-021-00032-8>.
733. Policy Statement—Consent for Emergency *Medical Services for Children and Adolescents the American Academy of Pediatrics*. 2011. V. 128, N. 2. P. 427-433.
734. Political Declaration and Madrid International Plan of Action of Ageing. Madrid. Spain. 8-12 April 2002. URL: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid_plan.pdf.
735. Professor's Research Highlights Last Acceptable Prejudice. 2018. URL: <https://news.fordham.edu/politics-and-society/professors-research-highlights-last-acceptable-prejudice/>.
736. Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52008PC0426>.
737. Race Relations Act, 1965. URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1965/73/pdfs/ukpga_19650073_en.pdf.
738. Race Relations Act, 1968. URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1968/71/pdfs/ukpga_19680071_en.pdf.
739. Racial Discrimination Act 1975: Act No. 52 of 11 Jun 1975. URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00089>
740. Radovits B., Fransen J., Eijsbouts A., van Riel P., Laan R. Missed opportunities in the treatment of elderly patients with rheumatoid arthritis. *Rheumatology*. 2009. V. 48. Is. 8. P. 906-910. URL: <https://doi.org/10.1093/rheumatology/kep129>.
741. Recovering lost learning: what can be done quickly and at scale? UNESCO [65068] ED/2021/IN7.4 Rev. 2021 URL:

<https://www.unesco.org/en/articles/recovering-lost-learning-what-can-be-done-quickly-and-scale>

742. Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v Deutsche Lufthansa AG. Case C 447/09. (Reference for a preliminary ruling from the Bundesarbeitsgericht (Germany)). URL: [https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=1A105F132D6A5987057F795C2033A71D?text=&docid=8](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=1A105F132D6A5987057F795C2033A71D?text=&docid=81952&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2072964)

1952&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2072964

.

743. Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons. Human Rights Council Thirty-third session. United Nations A/HRC/33/44. 8 July 2016. URL: <https://undocs.org/en/A/HRC/33/44>.

744. Report of the International Conference on Population and Development, Cairo, 5-13 September 1994 URL:

https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/icpd_en.pdf

745. Republic of Cyprus national Report for the third Review and Appraisal Cycle of the implementation of the Madrid International Plan of Action on aging and its regional implementation Strategy (MIPAA/RIS) 2012-2017 October 2016. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/CYP_report.pdf.

746. Research for universal health coverage: World health report 2013. URL: <https://www.who.int/whr/2013/report/en/>.

747. Resolution adopted by the General Assembly on 21 December 2010. Sixty-fifth session. United Nations A/RES/65/182. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/65/182>.

748. Richter D. Overweight and Obesity as Novel Grounds of Discrimination. In: Giegerich T. (eds) The European Union as Protector and Promoter of Equality. European Union and its Neighbours in a Globalized World. 2020, vol 1. Springer, Cham. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-43764-0_16.

749. Rippon I., Kneale D. Cesar de Oliveira, Demakakos P., Steptoe A. Perceived age discrimination in older adults. *Age and Ageing*. 2014. V. 43, Is. 3. P. 379-386. doi.org/10.1093/ageing/aft146.

750. Road map for digital cooperation: implementation of the recommendations of the High-level Panel on Digital Cooperation Report of the Secretary-General General Assembly 29 May 2020. URL: <https://undocs.org/A/74/821>.
751. Rocco T. S., Thijssen J. G. L., Githens R. P. The myths of ageing and decline: Career development and employability of older workers. In J. Walton & C. Valentin (Eds.). *Human resource development: Practices and orthodoxies*. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2014. P. 184-201.
752. Rogers S. E., Thrasher A. D., Miao Y., Boscardin W. J., Smith A. K., M. S. Discrimination in Healthcare Settings is Associated with Disability in Older Adults: Health and Retirement Study, 2008-2012. *Journal of General Internal Medicine*. 2015. V. 30. P. 1413-1420.
753. Romaniuk v. Poland (Application no. 53284/99) 24 October 2006. European Court of Human Rights URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%2253284%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-77668%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%2253284%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-77668%22]}).
754. Romei A., Ruggieri S. A multidisciplinary survey on discrimination analysis. *Knowl. Eng. Rev.* 2014. V. 29(05). P. 582-638.
755. Rospenda K. M., Richman J. A., Shannon C. A. Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national survey. *Journal of Interpersonal Violence*. 2009. V. 24. P. 819-843.
756. Rothermund K., Brandtstädter J. Age stereotypes and self-views in later life: Evaluating rival assumptions. *International Journal of Behavioral Development*. 2003. V. 27(6). P. 549-554. doi:10.1080/01650250344000208.
757. Rothermund K., de Paula Couto M. C. P., Fung H., Graf S., Hess, T. M., Liou S., Nikitin J. Age-related attributions of experienced changes in life: Origins and implications. *The Journals of Gerontology*. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. 2020. V. 76(5). P. 881-893.

758. Rothermund K., Klusmann V., Zacher H. Age Discrimination in the Context of Motivation and Healthy Aging. *The Journals of Gerontology: Series B*. 2021. V. 76, Is. Supplement 2. P. 167-180. doi.org/10.1093/geronb/gbab081.
759. Roy S. M. Social Exclusion and Discrimination of Children with Special Needs (CWSN). *Alochana Chakra Journal*. 2020. V. IX, Is. V. P. 1601-1609.
760. Ruth R.-M., Mathias M. Anti-Discrimination Exceptionalism: Racist Violence before the ECtHR and the Holocaust Prism. *European Journal of International Law*. 2015. V. 26. Is. 4. P. 881-899.
761. S. W. M. Broeks v. the Netherlands (Views adopted on 9 April 1987), in UN doc. GAOR. A/42/40
762. Salman v. Turkey , Appl. no. 21986/93, Judgment of 27 June 2000, European Court of Human Rights URL: https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/CASE_OF_SALMAN_v._TURKEY.pdf.
763. Salzburgian Equal Treatment Act, Slzb LGBI Nr. 31/2006 URL: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=46>
764. Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. C-157/15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>.
765. Savikko N., Routasalo P., Tilvis R. S., Strandberg T. E., Pitkala K. H. Predictors and subjective causes of loneliness in an aged population. *Arch Gerontol Geriatr*. 2005. V. 41(3). P. 223-233, doi.org/10.1016/j.archger.2005.03.002.
766. Schaffer G. Legislating against Hatred: Meaning and Motive in Section Six of the Race Relations Act of 1965 Twentieth Century British History, 2014 V. 25, Is. 2, P. 251-275. URL: <https://doi.org/10.1093/tcbh/hws053>.
767. Schar E., Gutierrez K., Murphy-Hoefer R., Nelson D. E. Tobacco use prevention media campaigns: lessons learned from youth in nine countries. Atlanta (GA): US Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention. 2006. 97 p. URL: <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/11400>.
768. Schneider D. J. The Psychology of Stereotyping. New York : Guilford Press, 2004.

769. Schroyen S., Missotten P., Jerusalem G., Gilles C., Adam S. Ageism and caring attitudes among nurses in oncology. *Int Psychogeriatr*. 2016. V. 28. P. 749-757.
770. Secretary-General's Envoy on Youth. The Envoy's Workplan: Vision Statement. URL: <https://www.un.org/youthenvoy/workplan/>.
771. Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG. Case C-555/07. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0555>.
772. Sedletzki V. Legal Minimum ages and the realisation of adolescents' rights. A review of the situation in Latin America and the Caribbean. UNICEF Latin America and Caribbean Regional Office. 2016.
773. See J. Solomos, *Race and Racism in Britain* (3rd edn, Basingstoke, 2003), 78; Z. Layton-Henry, *The Politics of Immigration*. Oxford, 1992. 217.
774. Sénat, Résolution européenne sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, 17 November 2008, note S. Laulom, *Revue Droit du Travail*, January 2009.
775. Shmotkin D., Eyal N., Lomranz J. Motivations and attitudes of clinical psychologists regarding treatment of the elderly. *Educational Gerontology: An International Quarterly*. 1992. V. 18(2). P. 177-192, doi.org/10.1080/0360127920180205.
776. SIAARTI guidelines for admission to and discharge from Intensive Care Units and for limitation of treatment in intensive care. Gruppo di Studio ad Hoc della Commissione di Bioetica della SIAARTI. *Minerva Anestesiol*. 2003. Vol. 69 (3). P. 101-118. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12792579/>.
777. Skipper A., Rose D. #BoomerRemover: COVID-19, Ageism, and the Intergenerational Twitter Response. *Innovation in Aging*. 2020. V. 4, Is. Supplement_1. P. 931. URL: <https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.3414>.
778. Smith G. L., Xu Y., Shih Y. C., Giordano S. H., Smith B. D., Hunt K. K. et al. Breast-conserving surgery in older patients with invasive breast cancer: current patterns of treatment across the United States. *J Am Coll Surg*. 2009. V. 209. P. 425-433.

779. Snape E., Redman T. Too old or too young? The impact of perceived age discrimination Human Resource. *Management Journal*. 2006. V. 13, Is. 1. P. 78-89. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>.
780. So L., Tanfani J., Cocks T., Kelly T. Coronavirus spreads fear, isolation, death to elderly worldwide. In: Reuters, Healthcare and Pharma [website]. London : Thomson Reuters, 2020. URL: <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-elderly-insight/coronavirus-spreads-fearisolation-death-to-elderly-worldwide-idUSKBN2172N8>.
781. Social isolation and loneliness in older adults: opportunities for the health care system. Washington (DC) : National Academies Press, 2020.
782. Soto-Perez-de-Celis E. Social media, ageism, and older adults during the COVID-19 pandemic. *TClinialMedssine*. 2020. V. 29. P.29-30 doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100634.
783. South Africa Act 2000 on the Promotion of Equality and the Prevention of Unjust Discrimination. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/56231/65195/E00ZAF01.htm>.
784. Spanier B., Doron I., F. Milman-Sivan Older persons' use of the European court of human rights. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*. 2013. V. 28. P. 407-420.
785. Spano R. The Future of the European Court of Human Rights—Subsidiarity, Process-Based Review and the Rule of Law, *Human Rights Law Review*, 2018. V.18, Is. 3 P. 473-494. URL: <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngy015>.
786. Spinewine A., Fialova D., Byrne S. The role of the pharmacist in optimizing pharmacotherapy in older people. *Drugs Aging*. 2012. V. 29(6). P. 495-510. URL: <https://doi.org/10.2165/11631720-000000000-00000>.
787. Sprendimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus eikti mokytojų kandidatūros Meilės Lukšienės premijai gauti. TYRIMO 2020-11-18 Nr. (20)-SI-3)SP-90 Vilnius. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/11/sprendimo-nr.-20-si-3sp-90.pdf>.
788. Sprendimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu Ignalinos rajono savivaldybės tarybos 2020 m. spalio 29 d. sprendime Nr. T-223 tyrimo 2021 01 26. Vilnius. URL: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2021/01/20si-4sp-1.pdf>.

789. Statistics Canada, Labour force historical review. 2007. Ottawa, Ontario, Canada. URL: <https://dataverse.scholarsportal.info/dataset.xhtml?persistentId=hdl:10864/11223>
790. Steele C. M., Spencer S. J., Aronson, J. Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 2002. Vol. 34. P. 379-440. San Diego: Academic. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80009-0).
791. Steinberg M., Donald K., Najman J., Skerman H. Attitudes of employees and employers towards older workers in anti-discrimination conditions. *Australasian Journal on Aging*. 1996. V. 15 (4). P. 154-158. doi.org/10.1111/j.1741-6612.1996.tb00019.x.
792. Stockholms tingsrätt. Meddelad i Stockholm. 2019-04-10. Mål nr T 16608-17. URL: <https://www.do.se/globalassets/diskrimineringsarenden/tingsratt/dom-tingsratt-fackforbund-anm20172406.pdf>.
793. Stypinska J., Turek K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *Eur J Ageing*. 2017. V. 14. P. 49-61. URL: <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0407-y>.
794. Styrian Equal Treatment Act, Stmk LGBl Nr. 66/2004
795. Subingsubing K. LRT, MRT ban for elderly, moms-to-be under GCQ. In: *Philippine Daily Inquirer* [website]. Manila : Inquirer.net; 2020. URL: <https://newsinfo.inquirer.net/1271069/lrtmrt-ban-for-elderly-moms-to-be-under-gcq>.
796. Sumner A., Hoy Ch., Ortiz-Juarez E. Estimates of the impact of COVID-19 on global poverty. Working Paper. The United Nations University. April 2020. Helsinki: UNU-WIDER, 2020. 14 p. URL: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/Publications/Working-paper/PDF/wp2020-43.pdf>.
797. Sweiry D, Willitts M. Attitudes to Age in Britain 2010/11. 2012: in-house research no. 7. London Department for Work and Pensions. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/attitudes-to-age-in-britain-201011-in-house-research-no-7>.

798. Swift H. J., Abrams D., Lamont R. A., Drury L. The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging. *Social Issues and Policy Review*. 2017. V. 11. P. 195–231. doi.org/10.1111/sipr.12031.
799. Swift H. J., Chasteen A. L. Ageism in the time of COVID-19 Group. *Processes & Intergroup Relations*. 2021. V. 24. Is 2. P. 246-252. doi.org/10.1177/1368430220983452.
800. Tajfel H., Turner J. C. An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*, 1979. P. 33-47.
801. Technical Resources Assistance Center and Information Exchange (TRACIE). State level crisis standards of care. Washington, DC: Department of Health and Human Services Assistant Secretary for Preparedness and Response. URL: <https://files.asprtracie.hhs.gov/documents/4-9-20-state-level-csc-plans-guidance-policy.pdf>.
802. Terrell K. Unemployment's Toll on Older Workers Is Worst in Half a Century. AARP. 2020. URL: <https://www.aarp.org/work/working-at-50-plus/info-2020/pandemic-unemployment-older-workers/>.
803. Testa R. J., Habarth J., Peta J., Balsam K., Bockting, W. Development of the gender minority stress and resilience measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*. 2015. V. 2(1). P. 65-77. doi:10.1037/sgd0000081.
804. The Act of 2 July 1999 No. 63 relating to Patients' Rights (The Patients' Rights Act). URL: <https://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-19990702-063-eng.pdf>.
805. The Age Discrimination in Employment Act of 1967: Pub. L. 90-202. URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>.
806. The Center for Victims of Torture New Tactics in Human Rights Project. URL: <https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/Testing-Discrimination-UK.pdf>
807. The Constitutional Court - Ústavní soud 6 Ads 62/2003-31. URL: <https://www.usoud.cz/en/uvodni-strana>.

808. The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing. 2020. URL: https://ec.europa.eu/eip/ageing/aboutthe-partnership_en.
809. The Initiative comprises representatives from the American Red Cross, U.S. CDC, UNICEF, UN Foundation and WHO; World Health Organization, «More Than 117 Million at Risk of Missing Out on Measles Vaccines, as COVID Surges», 14 April 2020. URL: www.who.int/immunization/diseases/measles/statement_missing_measles_vaccines_covid-19/en/.
810. The International journal of analytical and experimental modal analysis
Emancipation: A Minor's Right Dimsy Khari, Department of Law, Manipal University Jaipur, Rajasthan, India Kanika Khari, Department of Philosophy, University of Delhi, Delhi, India. P. 767.
811. The margin of appreciation (proportionality principle). Council of Europe. URL: https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/themis/echr/paper2_en.asp Retrieved 25-01-2015.
812. The older person Act. URL: https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2006-013_olderpersons.pdf.
813. The report of the First Global Forum on Youth Policies. URL: <https://en.unesco.org/events/global-forum-youth-policies>.
814. The Toronto Declaration on the Global Prevention of Elder Abuse. World Health Organization, 2002 URL: https://www.who.int/ageing/projects/elder_abuse/alc_toronto_declaration_en.pdf?ua=1
815. The World Health Organization. Ten threats to global health in 2019. URL: <https://www.who.int/vietnam/news/feature-stories/detail/ten-threats-to-global-health-in-2019>.
816. Thlimmenos v. Greece, Appl. No 34369/97, Judgment 6 April 2000, 31 EHRR 15, European Court of Human Rights URL: https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/ECtHR_Thlimmenos%20v.%20Greece.pdf.

817. Timothy T., Brown J., Partanen L., Villaverde Ch. V., Chantal Griffin A., Mendelson A. Discrimination hurts: The effect of discrimination on the development of chronic pain *Social Science & Medicine*. 2018. V. 204. P. 1-8, doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.03.015.
818. Trades Union Congress. Equality reps make a real difference to UK workplaces. 2010. URL: www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-reps-make-real-difference-uk-workplaces.
819. Trafficking Resource Center. Labor Trafficking. 2016. URL: <https://polarisproject.org/labor-trafficking>.
820. Transamerica Center for Retirement Studies, All About Retirement: An Employer Survey. 2017. URL: https://www.transamericacenter.org/docs/default-source/employer-research/tcrs2017_sr_employer_research.pdf.
821. Twigg J. Fashion and age: Dress, the body later life. London: Bloomsbury, 2012. 224 p.
822. Tyrolian Anti-Discrimination Act, T LGBTI Nr. 25/2005.
823. U.S. Bureau of Labor Statistics: Division of Labor Force Statistics, Unemployed persons by age, sex, race, Hispanic or Latino ethnicity, marital status, and duration of unemployment, 2007 Washington, DC.
824. U.S. Department of the Army Army Physical Readiness Training. Field Manual 7-22. Washington, DC : Headquarters, Department of the Army, May 13, 2013. URL: http://armypubs.army.mil/doctrine/DR_pubs/dr_a/pdf/fm7_22.pdf.
825. U.S. Equal Employment Opportunity Commission Harassment. 2021. URL: <http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>.
826. Ude P.U., Njoku O.C. Widowhood practices and impacts on women in sub-Saharan Africa: an empowerment perspective. *Int Soc Work*. 2017. V. 60(6). P. 1512-1522.
827. Ukrainian Crisis - Analysis Brief: Humanitarian conditions for older people in conflict affected Ukraine. 07 November 2022. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukrainian-crisis-analysis-brief-humanitarian-conditions-older-people-conflict-affected-ukraine-07-november-2022>

828. Ulrich S. Antidiskriminierungsrichtlinien der EU – Erfolge und Herausforderungen. 2020. URL: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/aktuelle-informationen/-keynote-silvia-ulrich.html>.
829. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 12: Violence against women, 1989. URL: <https://www.refworld.org/docid/52d927444.html>.
830. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992. URL: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>.
831. UN HRC, News and Press Release. Human Rights Council holds panel discussion on the realization of the right to health of older persons. 16 Sep 2011. URL: <https://reliefweb.int/report/world/human-rights-council-holds-panel-discussion-realization-right-health-older-persons>.
832. UN Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination, 10 November 1989. URL: <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html>.
833. UN, Committee on the Rights of the Child. 2009. General Comment No. 12 (2009), The right of the child to be heard, CRC/C/GC/12, 12 June 2009, P. 6-7.
834. UN, Economic and Social Council, Guidelines on Justice in Matters involving Child Victims and Witnesses of Crime, ECOSOC Res 2005/20, 22 July 2005.
835. UN. Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol / 13.12.2006. URL: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>.
836. UNAIDS, Crowd Out Aids – Strategy recommendations for collaborating with a new generation of leaders for the AIDS response. 2012.
837. UNDP Youth Strategy 2014-2017: Empowered Youth, Sustainable Future. 2014. URL: <https://www.undp.org/publications/undp-youth-strategy-2014-2017-empowered-youth-sustainable-future>.

838. UNECE Beijing +25 Regional Review Meeting. Key trends on gender equality across the ECE region. Trends in gender equality in the ECE region. ECE/AC.28/2019/6. 2019. URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/ECE_AC.28_2019_6-e.pdf.
839. UNECE Policy Brief on Ageing No. 23 Gender equality in ageing societies. March 2020. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG-1_34.pdf.
840. UNECE Policy Brief on Ageing No. 26 Ageing in the Digital Era. July 2021. URL: https://unece.org/sites/default/files/2021-07/PB26-ECE-WG.1-38_1.pdf.
841. UNFPA, Strategy on Adolescents and Youth. URL: <https://www.unfpa.org/resources/unfpa-strategy-adolescents-and-youth>. 2013.
842. UNICEF Child Displacement—UNICEF 2018. URL: www.unicef.org.
843. UNICEF analysis based on United Nations High Commissioner for Refugees, Global Trends: Forced displacement in 2018, Geneva, 2019. URL: <https://www.unhcr.org/globaltrends2018/>.
844. UNICEF, Humanitarian Action for Children. 2019. URL: www.unicef.org.
845. UNICEF, The State of World's Children. Adolescence. 2011. URL: <https://www.unicef.org/media/84876/file/SOWC-2011.pdf>
846. Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów. Warszawa, 2018. URL: https://ec.europa.eu/poland/sites/default/files/docs/news/ptpa_raport_www_fin.pdf.
847. United Nations Children's Fund. A Right to be Heard: Listening to children and young people on the move, December 2018. URL: https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2018/12/A_right_to_be_heard_youthpoll.pdf.
848. United Nations Children's Fund. Children on the Move in East Africa: Research insights to mitigate COVID-19, 31 March 2020. URL: <https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/children-on-the-move-in-east-africaresearch-insights-to-mitigate-covid-19/>.

849. United Nations Coordinated Support to People Affected by Disaster and Conflict. Global Gumanitarianien overview 2019. <https://www.unocha.org/sites/unocha/files/GHO2019.pdf>
850. United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2015. Revision of World Population Prospects. URL: <http://esa.un.org/unpd/wpp/>.
851. United Nations Development Programme UNDP youth strategy 2014-2017. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/UNDP-Youth-Strategy-2014-2017-RU.pdf>. C. 4.
852. United Nations. Meetings Coverage and Press Releases. 24 March 2022. URL: <https://www.un.org/press/en/2022/ga12411.doc.htm>
853. United Nations. National Transfer Accounts Manual: Measuring and Analyzing the Generational Economy. New York. 2019. World Population Prospects, 2019. New York.
854. United States V. Udeozor, No. 515F.3d260 (US Court of Appeals, Fourth District 2008). URL: https://scholar.google.com/scholar_case?case=5845659249981150854&hl=en&as_sdt=6&as_vis=1&oi=scholar.
855. University at Buffalo. Age discrimination laws don't protect older women as they do older men. ScienceDaily. 18 June 2020. URL: www.sciencedaily.com/releases/2020/06/200618120157.htm.
856. University of Alberta. Discrimination against older people needs attention: We still haven't reckoned with how common and harmful age-related prejudice is in society. ScienceDaily. 21 May 2019. URL: www.sciencedaily.com/releases/2019/05/190521124530.htm.
857. Upper Austrian Anti-Discrimination Act, OO LGBI Nr. 50/2005.
858. Urwin P. Age Matters: A Review of Existing Survey Evidence. Employment Relations. Research Series 24. London : Department of Trade and Industry, 2004. 52 p.
859. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102541700>.

860. V v United Kingdom, Merits and just satisfaction, App no 24888/94, ECHR 1999-IX, (2000) 30 EHRR 121, [1999] ECHR 171, IHRL 2817 (ECHR 1999), 16th December 1999, European Court of Human Rights URL: <https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:ihrl/2817echr99.case.1/law-ihrl-2817echr99>
861. van den Heuvel W. J., van Santvoort M. M. Experienced discrimination amongst European old citizens, *Eur J Ageing*, 2011, vol. 8. P. 291-299.
862. Verdery A. M., Margolis R., Zhou Z., Chai X., Rittirong, J. Kinlessness around the world. *The Journals of Gerontology: Series B*. 2019. V. 74(8). P. 1394-1405.
863. Vergano M., Bertolini G., Giannini A. et al. Clinical Ethics Recommendations for the Allocation of Intensive Care Treatments, in Exceptional, Resource-Limited Circumstances. Italian Society of Anesthesia, Analgesia, Resuscitation, and Intensive Care (SIAARTI). March 16, 2020. URL: <http://www.siaarti.it/SiteAssets/News/COVID19%20-%20documenti%20SIAARTI/SIAARTI%20-%20Covid-19%20-%20Clinical%20Ethics%20Reccomendations.pdf>.
864. Vi arbetar för ett samhälle fritt från diskriminering. Keolis AB. URL: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/keolis-ab-och-tunabergs-taxi-ab/>.
865. Vincent J. Roscigno, Sherry Mong, Reginald Byron, Griff Tester, Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*. V. 86, Is. 1, September 2007. P. 313-334. doi.org/10.1353/sof.2007.0109.
866. Vita-More N. History of Transhumanism. In: Lee N. (eds) *The Transhumanism Handbook*. Springer, Cham. 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16920-6_2.
867. Vogels E. Millennials Stand Out for Their Technology Use, But Older Generations Also Embrace Digital Life. Pew Research Center. 2019. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/09/09/us-generations-technologyuse/#:~:text=Millennials%20stand%20out%20for%20their%20technology%20use%2C%20but,generations%20also%20embrace%20digital%20life&text=Unli>

ke%20with%20smartphones%20and%20social,Boomers%20 say%20 they%20own%20tablets.

868. Vorarlbergian Anti-Discrimination Act, VlbG LGBTI Nr. 17/2005.

869. Voss P., Rothermund K. Altersdiskriminierung in institutionellen Kontexten. In B. Kracke P. Noack (Eds.), *Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie* Springer. 2018. P. 509-538.

870. Voss P., Wolff J. K., Rothermund K. Relations between views on ageing and perceived age discrimination: A domain-specific perspective. *European Journal of Ageing*. 2017. V. 14(1). P. 5-15, doi: 10.1007/s10433-016-0381-4.

871. Walker A. The benefits of old age? Age discrimination and social security. In E. McEwen (Ed.). *Age: The unrecognised discrimination*. London : Age Concern, 1990. P. 58-70.

872. Wehling M. Efficacy and safety of medication in the old age, clinical guidelines and FORTA recommendations. In: D. Fialov, A. Lukačičšinovč-Ballykov, L. Ayalon, & C. Tesch-Römer (Eds.), *EU COST action 1402 training school abstract book «European perspectives in rational and individualized drug therapy and ageism - priorities for next decades»*. Prague : Prager press, 2016. P. 10-13.

873. White A. A., Chanoff D. Medical Professionalism and Humanitarian Health Care in the American Age of «-isms». *J. Racial and Ethnic Health Disparities*. 2020. V. 7. P. 595-597, doi.org/10.1007/s40615-020-00725-7.

874. WHO, Strategy and action plan for healthy ageing in Europe, 2012–2020 URL: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/175544/RC62wd10Rev1-Eng.pdf

875. WHO, World Report on Aging and Health. WHO/ FWC / ALC / 15.01.URL: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_eng.pdf

876. WHO, Global report on ageism. Geneva: World Health Organization, 2021. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>.

877. Witnesses of Moscow and Others v. Russia (Application no. 302/02). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-99221%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-99221%22]}).

878. Wood G., Harcourt M., Harcourt S. The effects of age discrimination legislation on workplace practice: a New Zealand case study. *Industrials Reletion Journal*. 2004. V. 35, Iss. 4. P. 359-371. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2004.00319.x>.
879. World Policy Analysis Centre, Changing. Children's Chances: New Findings on Child Policy Worldwide, 2013. URL: <http://www.girlsnotbrides.org/child-marriage-law/based>
880. World Population Ageing 2019 Highlights. Department of Economic and Social Affairs Population Division. ST/ESA/SER.A/430. United Nations New York, 2019. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf>.
881. Yhdenvertaisuuslaki: 30.12.2014/1325. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>.
882. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ennätysmäärä yhteydenottoja vuonna 2020. URL: <https://syrjinta.fi/-/yhdenvertaisuusvaltuutetulle-ennatysmaara-yhteydenottoja-vuonna-2020>.
883. Young-Bruehl E. Childism. Confronting prejudice against children. New Haven/London: Yale University Press, 2012.288 p.
884. YOUTH 2030 THE UNITED NATIONS YOUTH STRATEGY. URL: <https://www.un.org/youthenvoy/>.
885. Zache H., Steinvik H. R. Workplace Age Discrimination. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*, S.K. Whitbourne (Ed.). 2015. doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa061.
886. Zarb Adami v. Malta, Appl. no. 17209/02, Judgment of 20 June 2006, European Court of Human Rights URL: <https://europeancourt.ru/resheniya-evropejskogo-sudana-russkom-yazyke/zarb-adami-protiv-malty-postanovlenie-evropejskogo-suda/>.
887. Zastupování oběti diskriminace Doporučení veřejné ochránkyně práv 2019 Sp. zn.: 40/2019/DIS/LK. URL: https://eso-ochrance.cz.translate.google/Nalezene/Edit/2184?_x_tr_sl=cs&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk.

888. Zebrowitz L. A., Montepare J. M. «Too young, too old»: stigmatizing adolescents and elders. In: Heatherton TF, Kleck RE, Hebl MR, Hull JG, editors. *The social psychology of stigma*. New York : Guilford Press, 2000. P. 334-373.
889. Zelizer V. A. *Pricing the Priceless Child: The Changing Social Value of Children*. Princeton, NJ: Princeton University Press. 1994. 298 p.
890. Zeng Y. *Old-Age Vitality in China and the Relevant Policy Recommendations*. Manila: Asian Development Bank. 2019. 19 p.
891. Zhang H. Workplace Victimization and Discrimination in China: A Nationwide Survey. *Journal of Interpersonal Violence*. 2021. V. 36(1-2). P. 957-975. doi:10.1177/0886260517729403.
892. Zhang L., Wu X. Anti-discrimination learning: a causal modeling-based framework. *Int J Data Sci Anal*. 2017. V. 4. P. 1-16. URL: <https://doi.org/10.1007/s41060-017-0058-x>.
893. Zhao Y., Dupre M. E., Qiu L., Gu D. Changes in perceived uselessness and risks for mortality: evidence from a national sample of older adults in China. *BMC public health*. 2017. V. 17.
894. Zharovska I., Kovalchuk V. Discrimination in modern global society: on the example of age criterion. *ScienceRise: Juridical Science*. 2020. V. 3 (13). P. 4-9. URL: <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2020.213123>.
895. Zimmerman C., Kiss L. Human trafficking and exploitation: A global health concern. *PLoS Med*. 2017. V. 14(11). URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002437>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1.1. Монографії

1. Грень Н.М., 2022а. *Дискримінація за віком: правовий аспект : монографія*. Львів : СПОЛОМ, 596 с.

1.2. Публікації у наукових фахових виданнях України

2. Грень Н.М., 2020а. Міжнародні інституційні органи попередження та протидії дискримінації осіб літнього віку. *Право і суспільство*, 6(2-1), с. 16-19.

3. Грень Н.М., 2020б. Актуалізація проблеми дискримінації за віком: наслідки пандемії COVID-19. *Наше право*, 4, с.5-9.

4. Грень Н.М., 2020в. Різновекторність засобів подолання проблем дискримінації за віком *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 4 (2), с. 9-13.

5. Грень Н.М., 2021а. Дискримінація за віком (на прикладі казусів Європейського Союзу) *Європейські перспективи*, 1, с. 5-9.

6. Грень Н.М., 2021б. Принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою. *Журнал східноєвропейського права*, 86, с. 17-21.

7. Грень Н.М., 2021в. Конституційні принципи правової політики у сфері недискримінації за віковою ознакою. *Наше право*, 1, с. 46-50.

8. Грень Н.М., 2021г. Порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання дискримінації за віком (на прикладів держав ЄС). *Держава і регіони. Серія: ПРАВО*. 1 (71), с.8-11.

9. Грень Н.М., 2021д. Вік як ознака дискримінації: на прикладі Європейського суду з прав людини. *Журнал східноєвропейського права*, 84, с. 5-9.

10. Грень Н.М., 2021е. Світова правова політика щодо старіння населення: глобальні виклики в контексті Цілей сталого розвитку. *Право UA*, 1, с.20-24.

11. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021а. Глобальні виклики у сфері вікової дискримінації *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*.

- Серія: “Юридичні науки”, 2(30-8), с. 51-54. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, групування факторів, що прямо впливають на сучасну політику держави у сфері дискримінації, формулювання висновків).*
12. Грень Н.М., 2021є. Тлумачення терміну «дискримінація» в сучасній юридичній науці *Журнал східноєвропейського права*, 87, с. 46-50.
13. Грень Н.М., 2021ж. Гарантування правової політики недискримінації. *Juris Europensis Scientia*, 2, с. 17-20.
14. Грень Н.М., 2021з. Уповноважений з питань захисту від дискримінації: конституційний аналіз в контексті гарантування вікової рівності. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 1, с. 114-117.
15. Грень Н.М., 2021и. Молодіжні рухи проти дискримінації за віком. *Юридичний науковий електронний журнал*, 4, с. 39-41.
16. Грень Н.М., 2021і. Порухення конституційного права на працю як прояв дискримінації віком. *Юридичний вісник*, 2, с. 92-97.
17. Грень Н.М., 2021ї. Розрізнення між поколіннями як підґрунтя дискримінації за віковою ознакою. *Європейські перспективи*, 2, с.10-14.
18. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021б. Генезис правової політики недискримінації. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник. Повітряне і космічне право»*, 4 (61), с. 47-53 (Особистий внесок: оброблення та опис результатів проведеного дослідження, групування історико-правових етапів розвитку видів дискримінації).
19. Грень Н.М., 2022б. Принцип недискримінації в європейських судових інституціях. *Європейське право*, 3, с. 27-32.
20. Грень Н. М., 2022в. Вікова дискримінація поза трудовою сферою. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: “Юридичні науки”, 4 (36), с. 46-50.
21. Грень Н.М., 2022г. Юридико-соціологічна характеристика дискримінації як форми соціальної девіації. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: “Юридичні науки”, 3 (35), с. 48-53.

1.3. Статті у виданнях, що включені до наукометричних баз даних Scopus / Web of Science

22. Blikhar V. S., Hren N. M., 2021. Age discrimination as a threat to the anthropological absolute of human being (using the pandemic crisis as an example). *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 20, p. 28–38. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів проведеного дослідження).
23. Gren N., Hutsuliak O., Shai R., 2022. Models of quasi-judicial bodies providing protection against discrimination. *Pakistan Journal of Criminology*, 14 (2), p. 109-117. (Особистий внесок: класифікація позасудових органів протидії дискримінації, аналіз іноземного досвіду, формулювання висновків).
24. Gren N., Hutsuliak O., Dostdar R., Peresh I., Roshkanyuk V., 2022. Social and legal problems of discrimination by age in the medical field. *Cuestiones Políticas*. 40(74), p. 704-721. (Особистий внесок: формулювання методології, аналіз рівня дискримінації за віком серед медичних працівників та пацієнтів старшої вікової групи).
25. Hren N., Kelman M., Pyvovar M., Koval A., Melnyk Y., 2022. Human rights and current discriminatory manifestations (on the example of age discrimination in the social and communicative sphere). *The Age of Human Rights Journal*. 19, p. 71-91. (Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, визначення напрямків дискримінації за віком у соціальній та комунікативній сфері, формулювання висновків).

2. Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

26. Грень Н.М., 2020г. Дискусійна практика США у сфері інституційних гарантій протидії дискримінації за віком. *Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 грудня 2020 р.)*. с. 20-22.
27. Gren N., 2020 The Age Discrimination in Employment Act (USA) *Научные исследования: парадигма инновационного развития: сборник тезисов научных трудов V Международной научной конференции (Прага, Чехия, 28 декабря 2020 года)*, с. 124-125.

28. Грень Н.М., 2021й. Європейські стандарти у сфері дискримінації за віком *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 січня 2021 року)*, с. 5-7.
29. Грень Н.М., 2021к. Передумови подолання дискримінації за віком *Science and civilization – 2021: materials of the XVII International scientific and practical Conference (Sheffield, 30 January-07 February 2021)*, с. 52-54.
30. Жаровська І.М., Грень Н.М., 2021в. Аспекти дискримінації осіб старшої вікової групи. *Національний та міжнародний механізми захисту прав людини: постмодерні тенденції розвитку, виклики та шляхи модернізації: збірник матеріалів тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. 0000K0иїв, 26 лютого 2021 р.)*, с.26-31 (*Особистий внесок: оброблення та опис результатів дослідження, юридичне тлумачення старшої вікової групи, формулювання висновків*).
31. Грень Н., 2021л. Судова практика іноземних держав у сфері дискримінації за віком. *Незалежність України: права людини та національна безпека: збірник матеріалів Першої міжнародної науковопрактичної конференції (м. Львів, 21 травня 2021 р.)*, с. 228-230.
32. Грень Н.М., 2021м. Множинна дискримінація: до постановки проблеми *Правова наука і державотворення в Україні у світлі сучасних глобалізаційних викликів: історія, теорія, практика (до 25-ї річниці Конституції України): матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Маріуполь – м. Кривий Ріг, 11 червня 2021 р.)*, с. 139-141.
33. Грень Н.М., 2021н. Історія розвитку правових механізмів протидії дискримінації. *Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 22 червня 2021 р.)*, с. 237-241.
34. Gren N.M., 2021 *Manifestations of discriminatory status of migrant children Nauka: teoria i praktyka – 2021: materialy XVII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemysł, 07 - 15 sierpnia 2021 r.)*, с.58-59.

35. Gren N., 2021a. *Discrimen: Nis sunt dracones. Новини на научния прогрес – 2021: материали за XVII международна научна практична конференция (София, 17 - 25 август 2021)*, с. 70-72
36. Грень Н.М., 2021о. Удосконалення правового регулювання дискримінації за віком відповідно до європейських стандартів. *Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (присвяченої 30-тій річниці з дня проголошення незалежності України) (м. Ужгород, 23 серпня 2021 р.)*, с. 64-67
37. Грень Н.М., 2021п. Дискримінація як негативне соціальне явище *Роль періодичних юридичних видань у формуванні правової держави: зарубіжний досвід та Україна: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 21 жовтня 2021 р.)*, с. 55-58.
38. Грень Н., 2021р. Конституційний принцип рівності та недискримінації: аспекти співвідношення *Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: збірник матеріалів учасників П'ятої міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19 листопада 2021 р.)*, с. 70-71
39. Грень Н.М., 2021с. Затребувані конституційні зміни щодо дискримінації за віком *Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах ближнього зарубіжжя: матеріали XI міжнародної науково-практичної Інтернет конференції (м. Львів, 28 грудня 2021 р.)*, с. 68-69
40. Грень Н., 2022д. Досвід Албанії у боротьбі з віковою дискримінацією: уроки для України *Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави: збірник тез XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 8 червня 2022 року)*, с.10-11.
41. Грень Н.М., 2022е. Методологічні аспекти дискримінації за віком *Право і суспільство в реаліях карантинного періоду: всеукраїнська науково-практична конференція (м. Київ, 24 лютого 2022 р.)*, с. 18-19
42. Грень Н.М., 2022є. Недискримінаційна вікова політика як запорука реалізації європейських правових стандартів *Актуальні проблеми приватного права в*

умовах євроінтеграційних процесів в Україні: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (м. Львів, 11 листопада 2022 року), с. 39-41

43. Грень Н.М., 2022ж. Позитивний європейський досвід політики у сфері протидії віковій дискримінації *Осінні юридичні читання – 2022. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки. Випуск XXXII: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Осінні юридичні читання – 2022» (м. Вінниця, 24 листопада 2022 р.), с. 125-127*

44. Грень Н.М., 2022з. Дискримінація за віком в умовах війни. *Права людини в період збройних конфліктів: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, присвяченої 25-річчю Національному університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року), с. 55-57.*

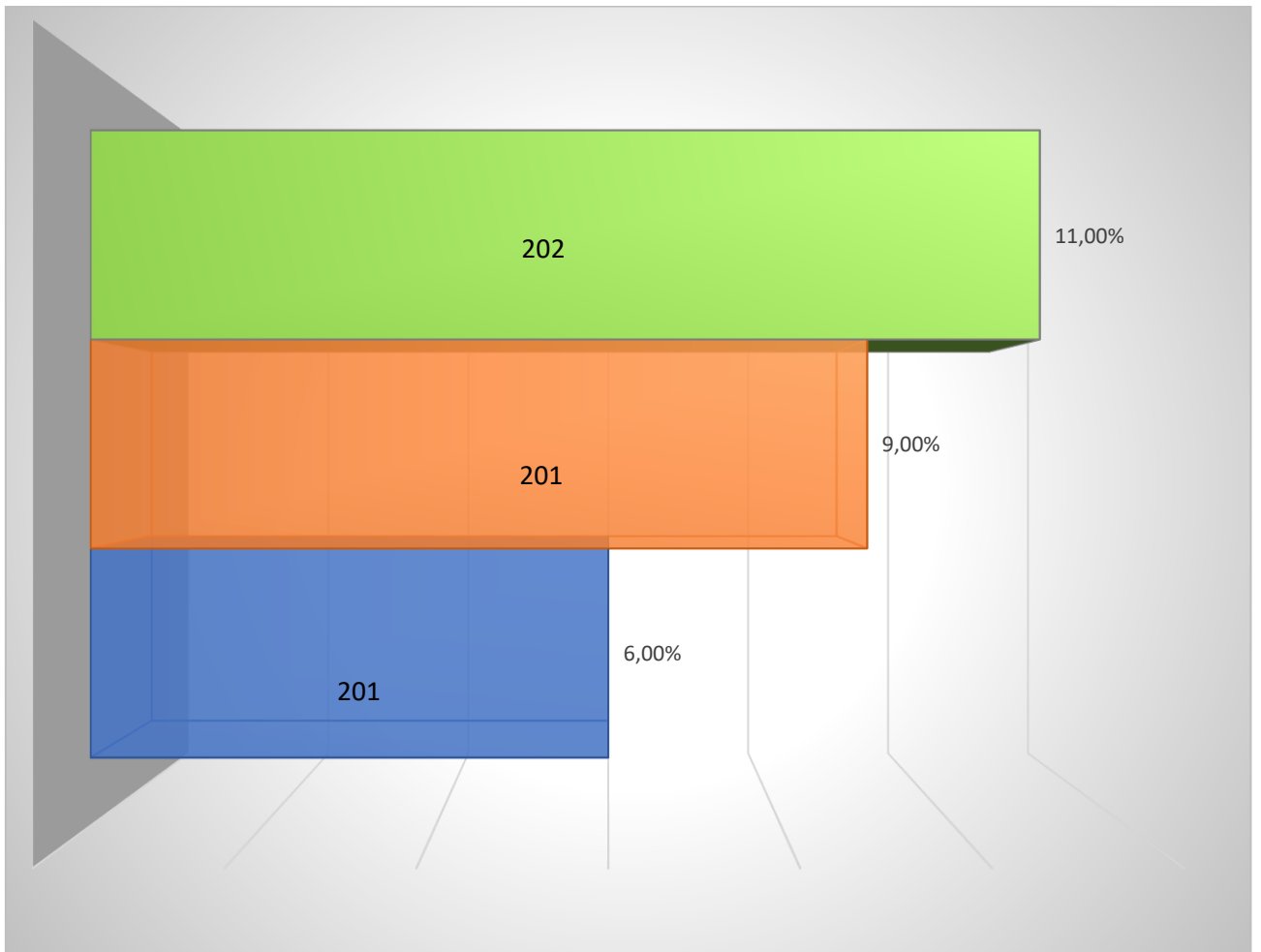
45. Грень Н.М., 2022и. Європейські еталони інтеграційної політики у сфері правового регулювання вікової дискримінації. *Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: збірник матеріалів учасників Шостої міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 25 листопада 2022 року), с. 85–87.*

Апробація результатів роботи

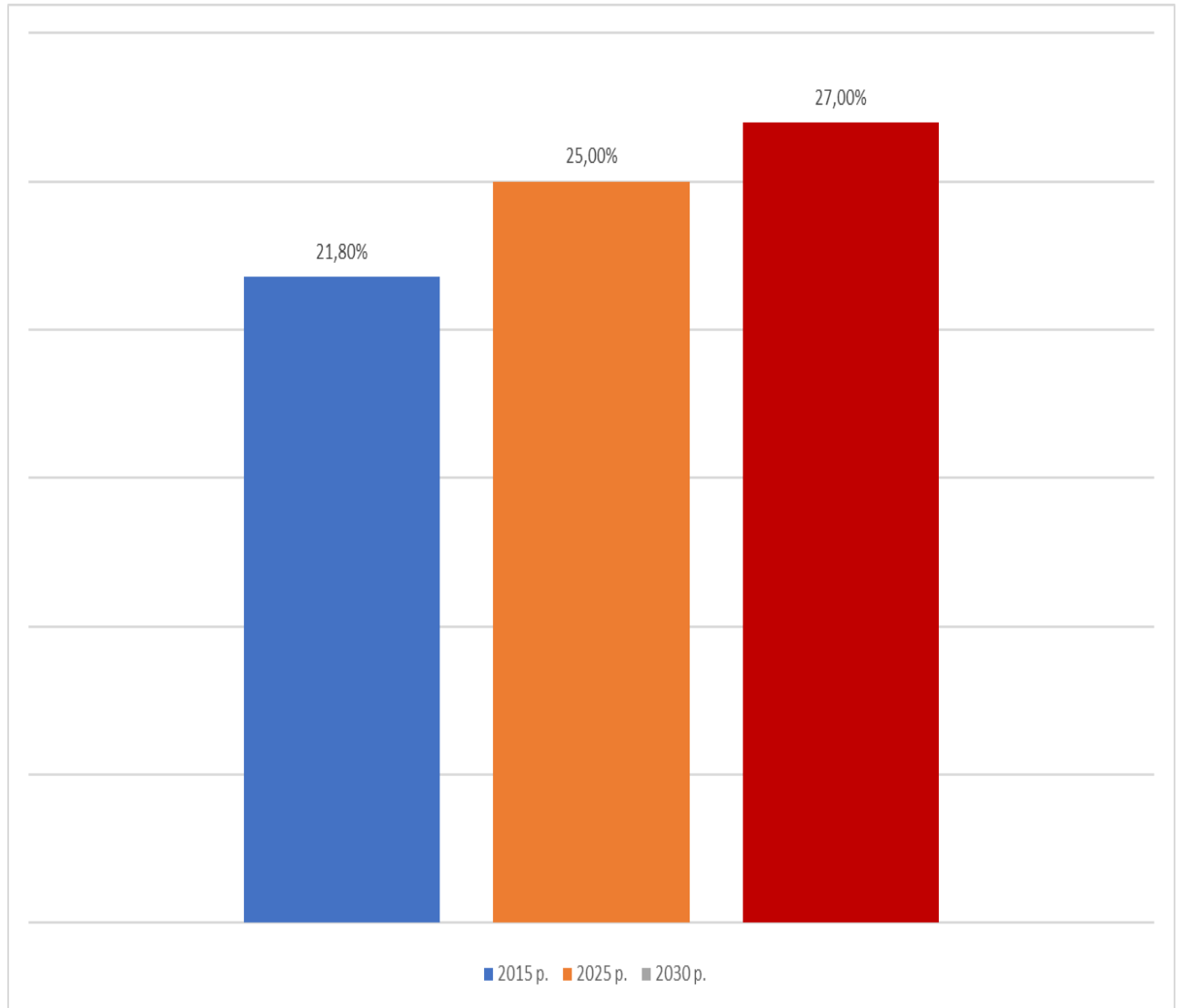
№ з/п	Тип конференції	Назва конференції	Місце і дата проведення	Форма участі
1	Міжнародна науково-практична конференція	Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини	м. Запоріжжя, 25–26 грудня 2020 р.	дистанційно
2	Міжнародна науково-практична конференція	Научные исследования: парадигма инновационного развития	Прага, Чехія, 28 грудня 2020 р.	дистанційно
3	Міжнародна науково-практична конференція	Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин	м. Харків, 22–23 січня 2021 року	дистанційно
4	Міжнародна науково-	Science and civilization – 2021	Шеффілд, Великобританія,	заочно

	практична конференція		30 січня – 7 лютого 2021 р.	
5	Міжнародна науково-практична конференція	Національний та міжнародний механізми захисту прав людини: постмодерні тенденції розвитку, виклики та шляхи модернізації	м. Київ, 26 лютого 2021 р.	заочно
6	Міжнародна науково-практична конференція	Незалежність України: права людини та національна безпека	м. Львів, 21 травня 2021 р.	заочно
7	Всеукраїнська науково-практична конференція	Правова наука і державотворення в Україні у світлі сучасних глобалізаційних викликів: історія, теорія, практика (до 25-ї річниці Конституції України)	м. Маріуполь – м. Кривий Ріг, 11 червня 2021 р.	дистанційно
8	Міжнародна науково-практична конференція	Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей	м. Ужгород, 22 червня 2021 р.	очна
9	Міжнародна науково-практична конференція	Nauka: teoria i praktyka – 2021	Перемишль, Польща, 7-15 серпня 2021 р.	дистанційно
10	Міжнародна науково-практична конференція	Новини на научния прогрес – 2021	Софія, Болгарія, 17 - 25 серпня 2021 р.	заочно
11	Міжнародна науково-практична конференція	Конституційно-правове будівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей (присвяченої 30-тій річниці з дня проголошення незалежності України)	м. Ужгород, 23 серпня 2021 р.	заочно
12	Міжнародна науково-	Роль періодичних юридичних видань у	м. Ужгород, 21 жовтня 2021 р.	дистанційно

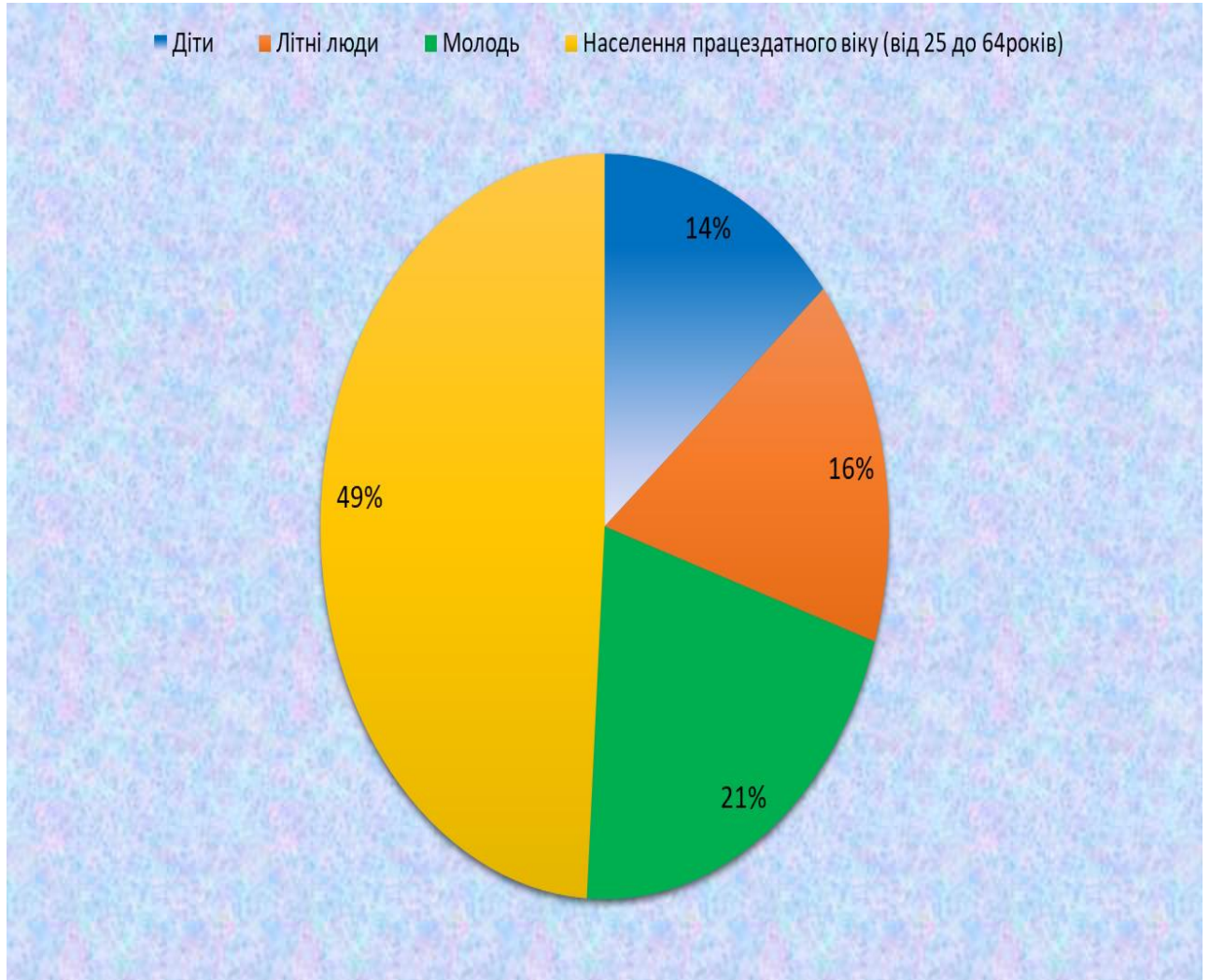
	практична конференція	формуванні правової держави: зарубіжний досвід та Україна		
13	Міжнародна науково-практична конференція	Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи	м Львів, 19 листопада 2021 р.	очно
14	Міжнародна науково-практична Інтернет конференція	Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах ближнього зарубіжжя	м. Львів, 28 грудня 2021 р.	дистанційно
15	Всеукраїнська науково-практична конференція	Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави	м. Львів, 8 червня 2022 року	очно
16	Всеукраїнська науково-практична конференція	Право і суспільство в реаліях карантинного періоду	м. Київ, 24 лютого 2022 р.	заочно
17	Науково-практичний семінар	Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні	м. Львів, 11 листопада 2022 р.	очно
18	Всеукраїнська науково-практична конференція	Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної наук	м. Вінниця, 24 листопада 2022 р.	дистанційно
19	Міжнародна науково-практична Інтернет конференція	Права людини в період збройних конфліктів	м. Одеса, 18 листопада 2022 р.	дистанційно
20	Міжнародна науково-практична конференція	Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи	м. Львів, 25 листопада 2022 р.	очно

Індекс світового старіння

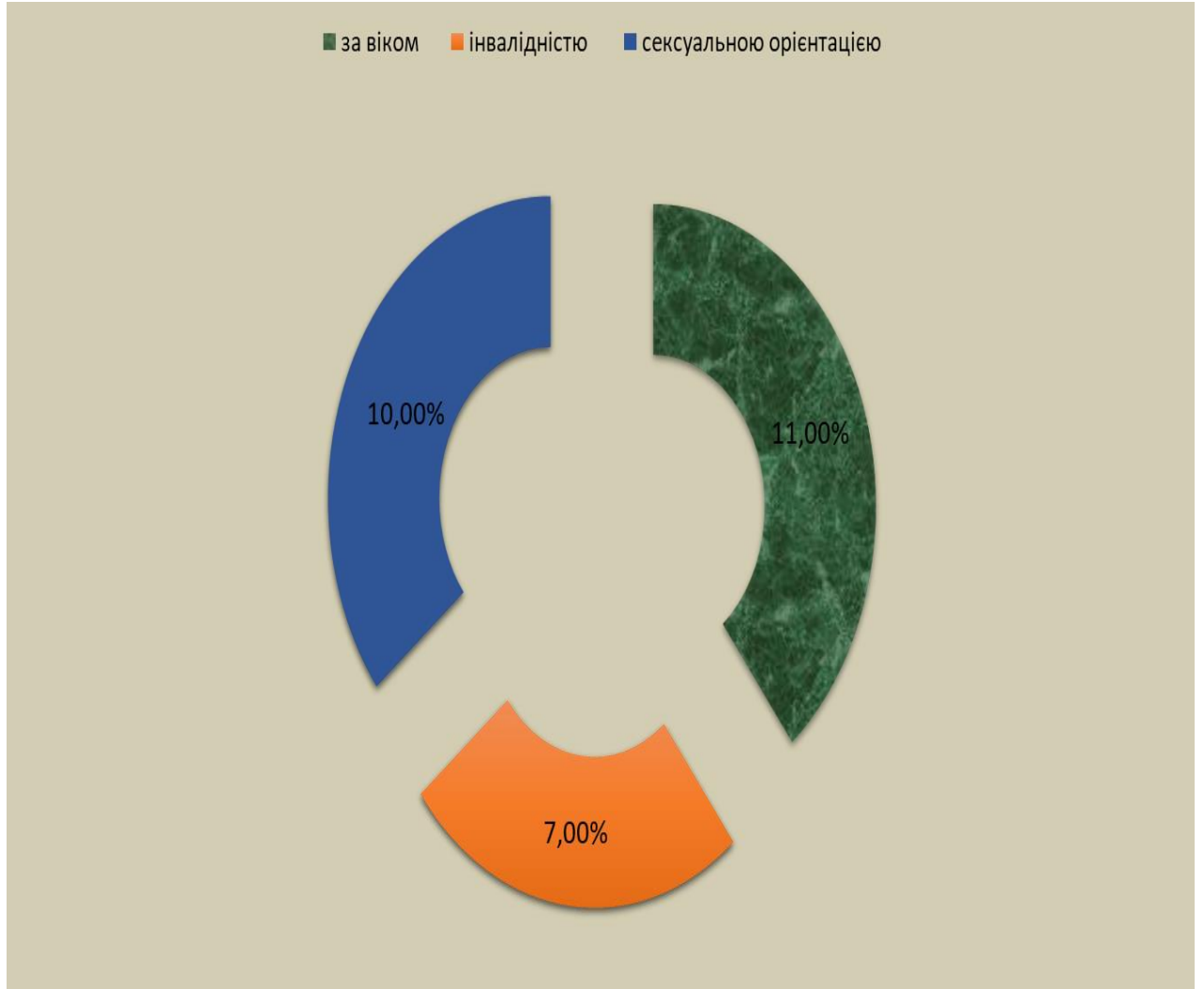
**Статистика старіння населення в Україні
(частка людей віком понад 60 років)**

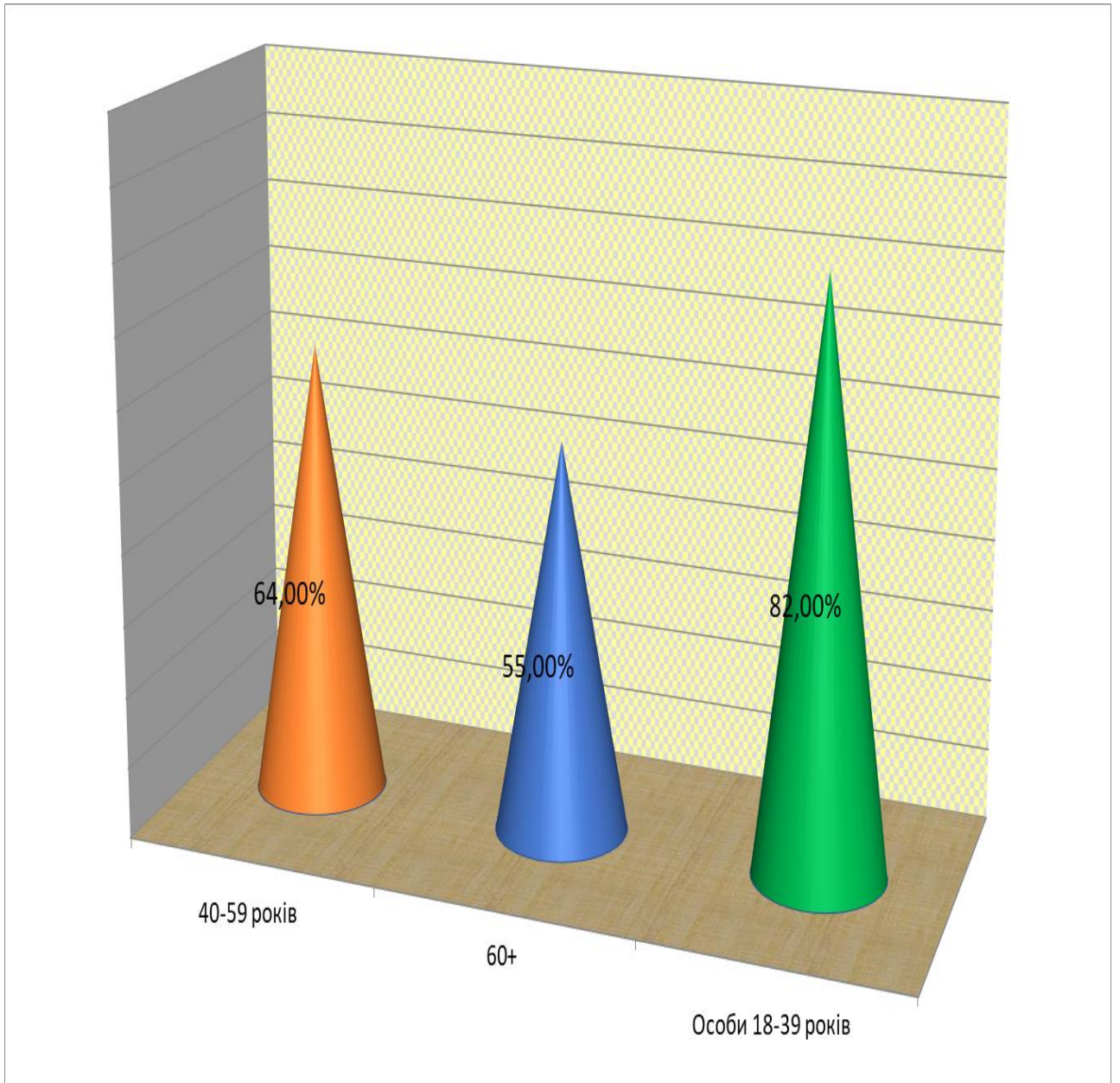


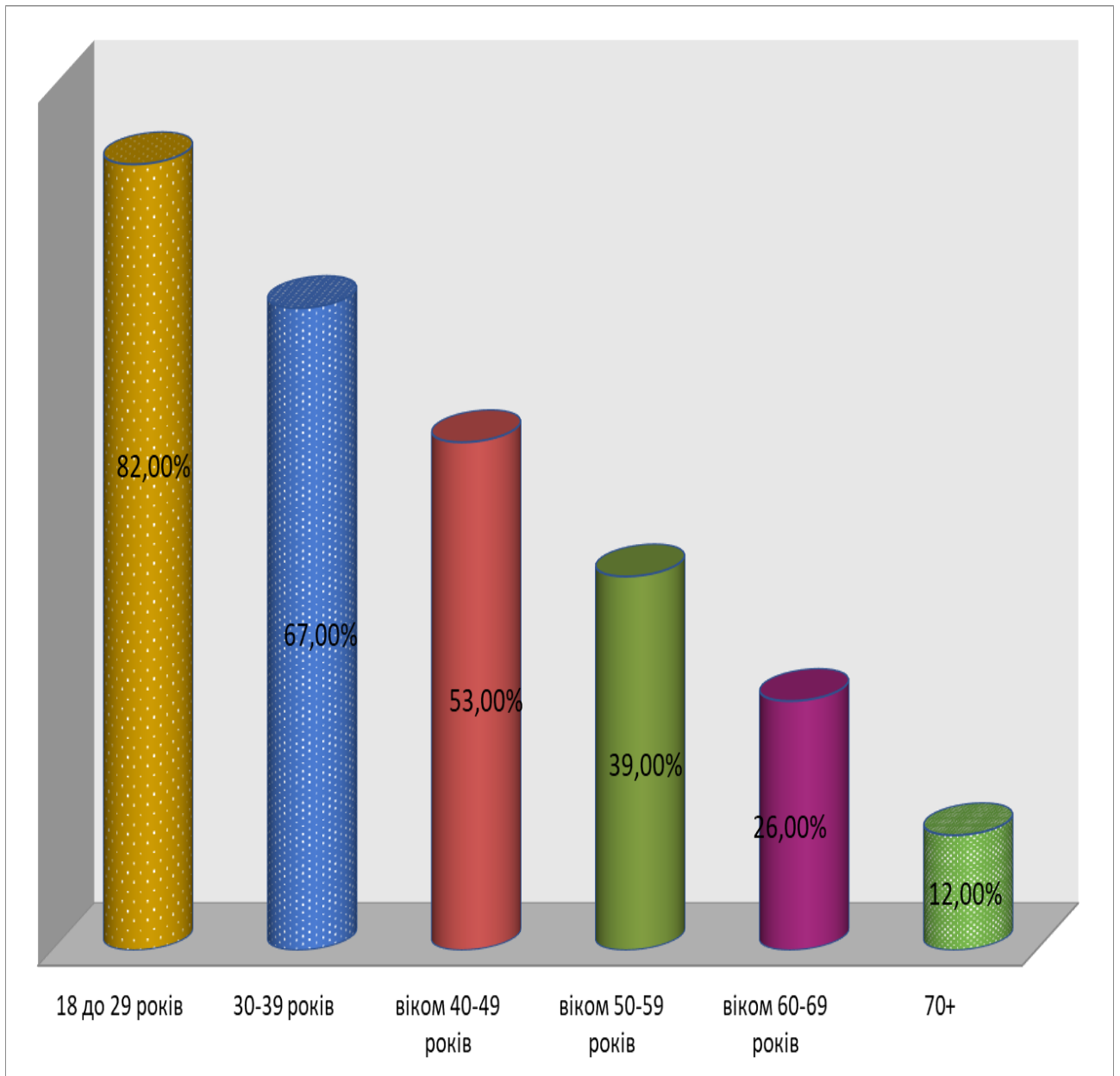
Світові прогнози співвідношення віку населення на найближче десятиліття



**Визначіть найпоширеніші види дискримінації, які Ви відчували
за останні три роки**

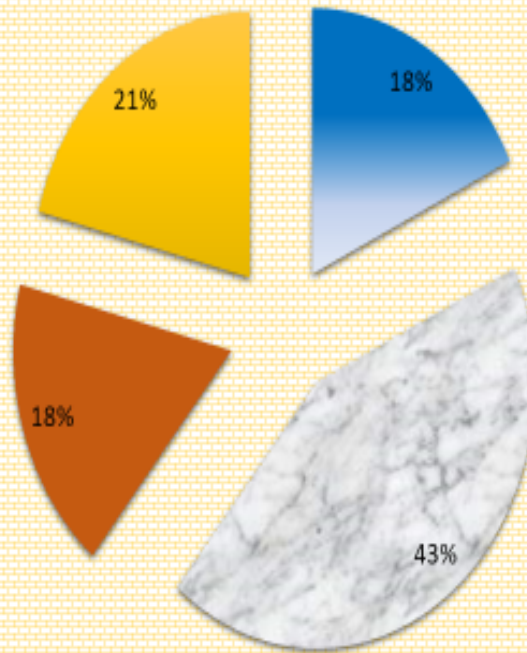


Опитування щодо рівня особистого щастя

Опитування щодо рівня особистого здоров'я

Наскільки серйозною є проблема дискримінації за віком в українському суспільстві

- дуже серйозна
- загалом серйозна, але є більш важливі проблеми
- не змогли відповісти на запитання
- це взагалі не проблема





ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Митрополита Андрея, 10, м. Львів, 79016, тел.(032) 255-37-70, факс (032) 255-46-50,
e-mail: dszn@loda.gov.ua , Код ЄДРПОУ 25254902

27.01.2023 № 02-85/1

На _____ від _____

ДОВІДКА

про практичне використання результатів дисертаційного дослідження

Грень Наталії Михайлівни

«Дискримінація за віком: теоретико-правове дослідження»

Департамент соціального захисту Львівської обласної державної адміністрації проаналізував положення, які репрезентовані у дисертаційному дослідженні Грень Н.М. і визнав їх вагомими для практичного використання.

Проблема дискримінації за віковою ознакою в Україні є особливо гострою. Правова політика повинна бути націлена на боротьбу з стереотипами старіння, що поширюється як серед оточуючих, а також націлюватися на окрему особистість, що може стати жертвою дискримінації. Саме органи місцевого самоврядування можуть оптимізувати усталені правові та соціально-культурні проблеми щодо ущемлення осіб літнього віку. Тому визначаємо ціннісними пропозиції Грень Н.М., що стосуються активізації протидії антидискримінаційної політики, зокрема потреби застосування наступних заходів: підтримки людей літнього віку під час пандемічної загрози, що зумовлена вірусом COVID-19; активізація соціальних контактів з громадськими центрами та релігійно-культурними організаціями щодо сприяння комунікативної активності осіб літнього віку; проведення методично-роз'яснювальної роботи серед громадськості щодо недопущення дискримінації за віковою ознакою; сприяння взаємодії між групами різних поколінь; створення та підтримка сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку особи літнього віку, її самореалізації; надання населенню високоякісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг; врахування потреб осіб літнього віку при містобудівній діяльності; забезпечення можливості підвищення технічних та інформаційних навичок осіб літнього віку тощо.

Заступник директора департаменту - начальник управління у справах соціальних закладів, установ та надання соціальних послуг департаменту



Микола Немчук 2554168



вул. Драгоманова, 18, м. Львів, Львівська область, 79005
 тел: +38-098-22-22-505, email: svoya-pravda@i.ua
 код ЄДРПОУ 36828569

№ 15-12/22 від 15.12.2022 р

АКТ

про використання результатів дисертаційного дослідження Грень Наталії Михайлівни «Дискримінація за віком: правовий аспект»

Цим актом засвідчуємо, що в результаті вивчення положень дисертації Грень Н.М. члени громадської організації прийшли до висновку, що вони можуть бути використані в її діяльності, зокрема:

- при наданні волонтерської допомоги особам під час військових дій через впровадження тез про особливу дискримінацію осіб літнього віку та дітей;
- у сфері взаємодії з органами публічної влади при удосконаленні правової політики запобігання та протидії віковій дискримінації;
- при врегулюванні конфліктних ситуацій між членами громадянського суспільства та запобігання дискримінації та стеріотипізації за віковим критерієм;
- при активізації уваги громадянського суспільства щодо вагомості проблеми вікової дискримінації та її негативних наслідків для особи та держави.

Заступник голови
 ГО «Своя правда»
 15.12.2022 р.



Василь Бершадський



ЛЬВІВСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

79018, м. Львів, вул. Чоловського, 2, т.261-58-10

№ 03.1.06/3632/22

ДОВІДКА

23.01.2023

ПРО ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
«Дискримінація за віком: теоретико-правове дослідження», що виконане за авторством к.ю.н.,
судді Львівського окружного адміністративного суду Грень Наталії Михайлівни

Комісія у складі:



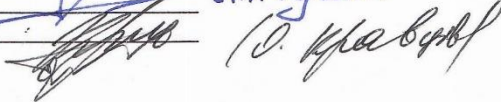
1. Ланкевич А.З.
2. Гулик А.Г.
3. Кравців О.Р.

проаналізувала положення, які репрезентовані у дисертаційному дослідженні Грень Н.М. і визнала їх вагомими для практичного використання.

Актуальність для судової системи полягає в тому, що враховуючи обов'язок судді «справедливо, безсторонньо та своєчасно розглядати і вирішувати судові справи відповідно до закону з дотриманням засад і правил судочинства» (пункт 1 частини 7 статті 56 закону України «Про судоустрій і статус суддів») проблема дотримання засад рівності перед законом і судом, що є окремим проявом принципу недискримінації. Беручи до уваги, що підготовка високопрофесійної дорослої аудиторії, якими є судді, охоплює не лише знання та навички, а й ставлення (зокрема, розуміння соціального контексту здійснення правосуддя: знання суспільства та його потреб; недопущення дискримінації за різними ознаками, увага до реалізації принципу недискримінації при здійсненні правосуддя є важливим елементом професійної освіти. Тому проблема, що піднімається у науковому дослідженні Грень Н.М. є досить актуальним для судової діяльності в Україні.

Наступні положення є цінними та можуть бути корисними при впровадженні у практику: розуміння та юридичне тлумачення дискримінації, види дискримінаційних проявів, правова природа дискримінації за ознакою віку, засоби протидії віковій дискримінації, гарантії недискримінаційної політики тощо.

Члени комісії:

 А. Ланкевич
 А.Г. Гулик
 О.Р. Кравців



0001758

УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-27-58, факс: (380-32) 258-26-80
ел. пошта: coffice@lpnu.ua, інтернет: www.lp.edu.ua

02.02.2023 № 67-01-198

на № _____

Довідка

Про використання в навчальному процесі результатів дисертаційного дослідження
Грень Наталії Михайлівни

Основні положення та результати дисертаційного дослідження Грень Наталії Михайлівни на здобуття доктора юридичних наук на тему «Дискримінація за віком: правовий аспект» впроваджені в навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються при підготовці курсових робіт, бакалаврських та магістерських кваліфікаційних робіт спеціальності 081 «Право»; викладанні дисциплін «Теорія держави і права», «Конституційне право України», «Правова глобалістика», «Міжнародний захист прав людини», «Правове забезпечення гендерної рівності», «Європейський суд з прав людини: практика діяльності», а також при підготовці навчальних та робочих програм, проектуванні семінарських і практичних занять, питань семестрового контролю для студентів зазначеної спеціальності. Зокрема у навчальному процесі впроваджено запропоновані Грень Н. М.:

- **понятійно-категоріальний апарат щодо розуміння вікової дискримінації** (розділ II, підрозділ 2.1. «Вікова дискримінація: правова характеристика»);
- **загальні та спеціальні принципи правової політики недискримінації за віковою ознакою** (розділ III, підрозділ 2.1. «Осмислення загальних та спеціальних принципів правової політики у сфері недискримінації за ознакою віку»);
- **алгоритм дій правозастосовувача щодо виявлення прямої вікової дискримінації та обов'язкові елементи непрямої дискримінації за віком** (розділ III, підрозділ 3.2. «Юридичне розуміння та комплексна дескрипція форм дискримінації за віком»);
- **тлумачення поняття «множинна дискримінація за віком»** (розділ III, підрозділ 3.3. «Множинна дискримінація: комбінована проблема вікової дискримінації»);
- **вимоги, що слід тлумачити як законне посилання/легітимну мету дискримінаційної ситуації у трудовій сфері** (розділ IV, підрозділ 4.1. «Дискримінація за віком та заходи протидії їй у соціально-трудовій сфері суспільного життя»);
- **детермінування гарантій принципу вікової недискримінації** (розділ IV, підрозділ 5.1. «Система міжнародно-правових та регіональних гарантій недискримінації людини за віковою ознакою»).

**Проректор
з науково-педагогічної роботи**

О. Р. ДАВИДЧАК

Виконавець: М.М. СІРАНТ Тел.: 258-30-29

Видавництво Львівської політехніки. Наклад 5000. Зам. 210498. 2021.



ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСНА РАДА

вул. Винниченка, 18, м. Львів, 79008 тел. (032) 2 999 800 факс (032) 2 999 810
 www.lvivoblrada.gov.ua e-mail: info@lvivoblrada.gov.ua
 код ЄДРПОУ 22340506

№ _____

На № _____

від _____

ДОВІДКА ПРО ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

«Дискримінація за віком: теоретико-правове дослідження»,
 виконане за авторством к.ю.н., судді Львівського окружного адміністративного суду
 Грень Наталії Михайлівни

Комісія у складі:

1. Кокотайло Роман Олегович – керуючий справами виконавчого апарату Львівської обласної ради;
2. Гасяк Ярослав Вікторович – начальник юридичного відділу виконавчого апарату Львівської обласної ради;
3. Крук Ірина Вікторівна – начальник управління адміністративного забезпечення діяльності Львівської обласної ради,

проаналізувала положення, які репрезентовані у дисертаційному дослідженні Грень Наталії Михайлівни, і визнала їх вагомими для практичного використання.

Стаття 24 Конституції України передбачає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, в тому числі за ознакою віку.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», визначаючи організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, також виокремлює дискримінацію за віком.

Нещодавно прийняті законодавчі норми додатково підкреслюють актуальність запропонованої теми.

17 лютого 2022 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про адміністративну процедуру», який набуде чинності 15 грудня 2023 року та повинен забезпечити належний баланс між інтересами громадян, суспільства та обов'язками держави. Одним із принципів здійснення адміністративного провадження є рівність перед законом усіх фізичних осіб незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак.

Львівська обласна рада
 №010-внк-91 від
 29.02.2023



Таким чином, органи місцевого самоврядування будуть зобов'язані застосовувати під час адміністративного провадження принцип рівності, запобігати та протидіяти дискримінації за віком, теоретичні засади якого були досліджені в дисертаційному дослідженні.

Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» передбачено заборону в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, тощо, за порушення якої рекламодавець зобов'язаний сплатити до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України № 752-р від 12 серпня 2022 року, також відзначає важливість протидії дискримінації у всіх її проявах.

Тому проблема, що порушується у науковому дослідженні Грень Н.М., є досить актуальною для застосування органами місцевого самоврядування, а її теоретико-правові положення щодо тлумачення дискримінації, видів дискримінаційних проявів, правової природи дискримінації за ознакою віку мають важливе прикладне значення.

Члени комісії:

1. Кокотайло Роман Олегович
2. Гасяк Ярослав Вікторович
3. Крук Ірина Вікторівна

