

UDC (УДК) 342.7

Онишко Оксана Богданівна,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії права,
конституційного та приватного права
Львівського державного університету внутрішніх справ
(Львів, Україна)
e-mail: caramelka2013cary@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-5165-1810

Тополевський Руслан Богданович,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри загально-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ
(Львів, Україна)
e-mail: rtopole@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9983-3322

ЕЙДЖИЗМ (AGEISM) ЯК ЛАТЕНТНА ФОРМА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ

Анотація. Досліджено ейджизм як форму дискримінації за віком. Акцентовано на подвійному характеру ейджизму, а саме на рівні сприйняття і стереотипів та на рівні певних дискримінаційних дій, практик і заходів. Зазначено, що вплив на зміну стереотипів можливий лише через сферу непрямого впливу – формування відповідних культурних норм, які б протидіяли таким стереотипам. Дискримінаційні практики можуть підлягати правовому регулюванню. Вказано, що частина таких практик має маргінальний характер, тобто перебуває на межі між діями, які можна чітко визначити як пряму дискримінацію, та діями, які містять приховану дискримінацію. І формалізація, і запобігання прихованої дискримінації дуже ускладнені.

Ключові поняття: дискримінація за віком, ейджизм, запобігання дискримінації, позитивна дискримінація, домагання, знуцання.

Onyshko Oksana,

PhD (Law), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Theory Law, Constitutional and Private Law,
Lviv State University of Internal Affairs
(Lviv, Ukraine)
e-mail: caramelka2013cary@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-5165-1810

Topolevsky Ruslan,

PhD (Law), Associate Professor,
Associate Professor of the Department
of General Legal Disciplines,
Lviv State University of Internal Affairs
(Lviv, Ukraine)
e-mail: rtopole@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9983-3322

AGEISM AS A LATENT FORM OF AGE DISCRIMINATION

Abstract. The article is devoted to the study of ageism as a form of age discrimination. The peculiarity of age discrimination is that anyone can become its object after reaching the appropriate age. The main thing is that ageism has a dual nature. The first is the level of perception and stereotypes and the second is the level of certain ones. At the same time, the influence on the change of stereotypes is possible only through

the sphere of indirect influence - the formation of appropriate cultural norms that would be in opposite to such stereotypes. Also, discriminatory practices may be subject to the legal regulation. It is noted that some of these practices have a marginal origin, because they are on the border between actions that can be clearly defined as direct discrimination and actions that constitute covert discrimination. At the same time, both formalization and prevention of hidden discrimination are very complicated.

The possibility of implementing special measures (affirmative actions) to reduce the impact of age-discriminatory practices is indicated in the article. The study of the problem of ageism emphasizes the special nature of discriminatory practices in the field of labor law. The practice of restricting the employment of persons who have reached a certain age is the most pronounced. Such limitations should be considered as discriminatory practices, except when they can be justified. However, such justification must be proven for each specific type of restriction. The concept of presumption of prohibition of age discrimination is offered.

The article emphasizes the need of the problem of age discrimination for future researches, including through sociological means. Also, it is necessary to monitor and revise legislation and bills in terms of age restrictions on certain activities.

Key concepts: age discrimination, ageism, prevention of discrimination, positive discrimination, harassment, victimization.

DOI 10.32518/2617-4162-2021-2-181-187

Вступ

Будь-яка демократична країна містить у національному законодавстві так званий Закон про рівність – нормативно-правовий акт, який захищає будь-яку особу від дискримінації за будь-якою ознакою, зокрема і за віком. Світова практика вживає також поняття «ейджизм» (*age* – з англ. – вік) або вікова дискримінація, що виникає у разі недоброзичливого, упередженого або відкритого агресивного ставлення чи поведінки інших осіб стосовно особи, вік якої не відповідає бажанням, уподобанням, або особиста неприязнь роботодавця.

Проблема заборони дискримінації дедалі більше цікавить дослідників прав людини. Так, стаття 1 Протоколу 12 до Конвенції з прав людини та основоположних свобод (далі – Конвенція) забороняє будь-яку форму дискримінації: «Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою, наприклад за тими, які зазначено в пункті 1». Як вказують чинні норми Конвенції, дискримінація може відбуватися за різними критеріями. Однак вона поширює свою дію і на інші, непередбачені критерії дискримінації. Одним із найпоширеніших видів дискримінації є дискримінація за віком або ейджизм.

В Україні проблема ейджизму висвітлюється не надто гостро, оскільки саме поняття має іноземне походження. Тому дослідники цієї проблеми розглядають його у контексті дискримінації за багатьма ознаками, зокрема за віком. Так, поняття ейджизму серед студентської молоді розглядали у своїх працях В. С. Біскуп, О. Є. Березіна, Н. М. Печериця, та М. О. Єкімова, питання трудової дискримінації за віком висвітлював Р. П. Кошель, проблеми дискримінації на ринку праці аналізували

С. В. Вишневецька, О. Б. Пінчук, І. С. Сахара, основні тенденції дискримінації за кількома ознаками, які існують у сучасному світі, розглядали І. М. Євхутич, О. А. Мірошніченко, І. В. Федорович, І. С. Пономарьов, Д. А. Чижов, О. Б. Симонова, І. І. Бобок та ін. Проблема ейджизму гостро порушується та обговорюється міжнародними організаціями (ООН, ЄС, МОП), а також іноземними дослідниками, такими як І-Шейн Чергом, С. Кенот, С. Леві, Ші-Йі Вонгом, Е. Зданкевич-Щігала, О. Якубець, Я. Трем-пала, П. Щукальський та ін.

Метою статті є дослідження характерних рис дискримінації за віком і пошук способів її запобігання та подолання.

1. Походження терміна ейджизм. Форми й особливості вияву ейджизму

Ейджизм як позначення дискримінації за віком доволі поширений термін і вживається в низці досліджень. Як указував Р. Батлер (R. Butler), ейджизм – це упередження або дискримінація щодо категорії людей, у цьому випадку проти літніх людей [1, р. 38–39]. Особливість дискримінації за віком полягає в тому, що об'єктом цієї дискримінації може стати кожен, досягнувши відповідного віку. На рівень дискримінації за віком накладається культурний аспект. Так, у низці традиційних суспільств (наприклад Японія), люди похилого віку мають особливу повагу та шану.

Дослідження Палмора Ердмана (E. Palmore) *The Ageism Survey: First Findings* [2] дало змогу за допомогою соціологічного опитування виокремити найбільш поширені форми дискримінації за віком. Він запропонував методологію проведення такого дослідження.

Водночас це дослідження зазнало і певної критики. Так, Еліас Коґен Е (Elias S. Cohen), вказує на те, що, хоча питання, порушені щодо існування ейджизму, насправді важливі, однак відповіді потребують ґрунтовнішого дослідження і врахування низки чинників, не обмежуючись лише сприйняттям цих питань літніми людьми [3].

Очевидно, що пошук відповідей на питання стосовно того, що таке ейджизм, який він можливий і в яких формах розгортається, триває. Так, у 2021 р. вийшло дослідження Всесвітньої організації здоров'я присвячене ейджизму як формі дискримінації за віком [4].

У науковій літературі розрізняють негативні та позитивні форми ейджизму. Втім зазвичай дослідники концентруються на негативних формах ейджизму [2]. Позитивні форми розглядаються як позитивна дискримінація або спеціальні заходи («*affirmative actions*»). Зосереджуючись на негативній формі ейджизму, можна виокремити форми сприйняття, тобто упередження, які поділяються на стереотипи й установки та форми поведінки, тобто дискримінаційні дії, з-поміж яких можна виокремити дії індивідів та інституційні заходи/політику.

Головна особливість цієї форми дискримінації полягає в тому, що вона зосереджена переважно в трудовому праві. Йдеться насамперед про оголошення щодо працевлаштування, які висувають обмеження щодо прийому на роботу. Така практика характерна і для приватних підприємств, і для прийому на державну роботу. Однак не обмежується нею. Часто рішення органів державної або місцевої влади не враховують вікових особливостей, спричиняючи непряму приховану дискримінацію за віком.

Дискримінація за віком виникає у разі, коли для особи ставляться менш прихильно через так звану «захищену характеристику» – її пенсійний вік, закріплений чинними нормативно-правовими актами. Наприклад, якщо місцевий тренажерний зал відмовляється надати особі членство через вік, або коли товар чи послуга мають критерії, які мають наслідком дискримінацію особи через «захищену характеристику», таку як її вік. Також трапляються випадки, коли особа відчуває ставлення, яке змушує її почуватися заляканою, приниженою, або відповідне негативне ставлення створює навколо особи вороже середовище. Наприклад, якщо медсестра неодноразово образливо жартує про поважний вік особи, або коментарі чи жарти, зроблені на адресу когось з оточення, або навіть члена родини. Також ейджизм виявляється і у несправедливому ставленні через подання скарги стосовно дискримінації або надання

свідчень, коли хтось інший подає скаргу. Загалом дискримінація за віком охоплює широкий спектр різних видів місць та організацій, враховуючи й ті, які продають товари чи надають послуги, регулюють питання зайнятості населення, які вдаються до дискримінаційних дій.

Ідеться, зокрема, про неврахування того, що частина громадян не можуть через свій вік виконати певні умови: фактична відмова прийняття позовних заяв у письмовій формі, неоднакова ціна квитків при купівлі квитків у транспорті безпосередньо і онлайн. Одне з найважливіших питань, яке варто з'ясувати, вирішуючи питання щодо дискримінації, – це те, чи така дискримінація є обґрунтованою [5].

2. Суспільний та юридичний аспекти виправдання дискримінаційних дій

Обґрунтованість дискримінації означає вчинення дій (встановлення обмежень) чи бездіяльність (замовчування фактів дискримінації чи не реагування на їх вияв) при прийомі на роботу, які пояснюються вимогами для задання таких обмежень. Справу щодо дискримінації за віком розглядав Суд Європейського Союзу (Court of Justice of the European Union (далі – Суд ЄС), в якій указано правову позицію Суду з цього питання. Так, у справі Мангольд проти Хелма (Mangold v. Helm (2005) C-144/04) [6]. 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 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 в 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 указав, що національні суди мають скасовувати будь-яке положення національного закону, що суперечить цій директиві, навіть до закінчення терміну для його виконання. А саме «п. 64. ... застосування національного законодавства, схожого

на те, про яке йдеться у справі, тягне за собою ситуацію, за якою усі працівники, що досягли 52-річного віку, незалежно від того, чи були вони безробітними до підписання контракту і що б не сталося протягом періоду безробіття, на законних підставах, до досягнення пенсійного віку, можуть отримати строкові трудові договори, які можуть подовжуватися необмежену кількість».

Відповідно, як вказано в рішенні, значна група працівників, визначена на підставі віку, протягом тривалої частини трудового життя, перебуває під загрозою бути позбавленою можливості стабільної зайнятості. І далі (п. 65) таке законодавство розглядає вік відповідного працівника як єдиний критерій для застосування строкового трудового договору, коли не було доведено, що встановлення вікового порога як такого, без урахування структури цього ринку праці або особистої ситуації особи, що об'єктивно необхідно для досягнення мети, яка полягає у професійній інтеграції безробітних літніх працівників. Відповідно, «необхідно такий підхід розглядати як такий, що виходить за рамки того, що є доцільним і необхідним для досягнення поставленої цілі».

Суд ЄС пов'язує заборону дискримінації за віком з принципом пропорційності (як складовою принципу верховенства права). Отже, на думку Суду ЄС, дотримання принципу пропорційності вимагає будь-якого відступу від права особи на узгодження, тією мірою, якою це можливо, вимог принципу рівного ставлення до вимог обраної мети. Відповідно, таке національне законодавство не може бути виправдане. Звідси Суд ЄС виводить необхідність розглядати принцип недискримінації за віком як загальний принцип права ЄС (п. 75).

Проаналізувавши справу *Mangold v. Helm*, можна зробити такі висновки:

1) вимога рівного ставлення поширюється на приватних осіб на горизонтальній основі з прямим ефектом, навіть без набуття чинності Рамковою директивою ЄС про рівність у сфері зайнятості;

2) законодавство держави-члена та ЄС як і Директиви можуть бути оскаржене тією мірою, якою вони не відповідають загальному принципу рівного ставлення;

3) вимога рівного ставлення не обмежується лише переліченими характеристиками в Директиві, але може тлумачитися розширено.

Отже, підсумовуючи результати цієї справи, можемо вказати, що дискримінація за віком з погляду Суду ЄС є так само неприйнятною, як й інші можливі форми дискримінації, а її заборона становить один із принципів права ЄС.

Подібні підходи розгортаються і в практиці Європейського суду з прав людини на основі розширеного тлумачення заборони дискримінації «за іншою ознакою», згаданою в статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [7].

Немало справ, які стосувалися дискримінації за віком, розглядалися і Європейським судом з прав людини (далі – ЄСПЛ). Так, у справі «Міле Новакович проти Хорватії» заявник Mile Novaković був громадянином Хорватії, який народився в 1944 році і мешкав у с. Дарда (Хорватія). Він був етнічним сербом, працював учителем у Хорватії з 1971 року. З липня 1998 р. він працював у середній школі в регіоні Дарда, розташованого у Східній Славонії, яка була реінтегрована у Хорватію. В березні 1999 року він був звільнений із роботи за невикористання літературної хорватської мови під час викладання, як це передбачало національне законодавство. Адміністрація школи дійшла висновку, що не може перевести заявника, оскільки в школі не було посад для викладання сербською мовою. Також він не міг пройти навчальні курси, оскільки від нього було неможливо очікувати вивчення хорватської мови з огляду на те, що йому натоді було 55 років. Заявник безуспішно оскаржував своє звільнення в суді, зокрема шляхом подання скарги в 2011 році до Конституційного суду Хорватії. Покладаючись на статтю 8 (право на повагу до приватного життя), статтю 14 (заборона дискримінації) і статтю 1 Протоколу № 12 (загальна заборона дискримінації) заявник скаржився на те, що його звільнення було свавільним і він зазнав дискримінації за віком і його сербською етнічною належністю, оскільки адміністрація школи відхилила можливість додаткового навчання виключно на підставі віку заявника і трудового стажу. Крім того, ні школа, ні будь-який із національних судів не надали докладне та переконливе пояснення, чому вік заявника був непереборною перешкодою для коригування плану навчання для того, щоб він зміг викладати літературною хорватською мовою. Суд дійшов висновку, що звільнення заявника з роботи не відповідало нагальній суспільній потребі й не було пропорційним обраній меті, порушуючи статтю 8 Конвенції [8].

Дискримінація за віком може бути законною, якщо: належність до певної вікової групи є важливою для роботи: це називається професійною вимогою. Наприклад, кінокомпанія, яка знімає фільм про Олівера Твіста, може законно найняти молодого хлопця на роль Олівера. У цьому разі організація робить позитивні дії, необхідні для досягнення позитивного результату роботи, оскільки найняти актора, стар-

шого за необхідний вік, створить перешкоди у роботі над фільмом.

Позитивні дії будь-якої держави (їх ще називають позитивним обґрунтуванням або affirmative actions), спрямовані на урівняння можливостей людей з огляду на їхній вік – встановлення пенсійного віку. Це дозволяє підприємствам, установам чи організаціям запроваджувати різне ставлення до надання послуг. Так, держава загалом чи постачальник може робити вікові поступки та переваги стосовно людей пенсійного віку. Наприклад, кіно-театр може запропонувати дешевші квитки і спеціальні покази для осіб пенсійного віку, або лікар може запропонувати щеплення від грипу особам старше 65 років. Сектор фінансових послуг (наприклад, банки, будівельні товариства та страхові компанії) використовує вікові обмеження, вирішуючи, які послуги пропонувати. Наприклад, банк на вулиці пропонує клієнтам, яким виповнилося 65 років, рахунок «срібного заощаджувача» з вищими процентними ставками. Однак, якщо вони використовують вік для оцінки ризику, наприклад, лише забезпечуючи автостраховання до 75 років або стягуючи більше за страховку, коли клієнт стає старшим, їм будуть потрібні актуальні дані з надійного джерела, яке показує, що певний вік є більшим ризиком під час керування автомобілем.

3. Особливі види дискримінації за віком

До особливих видів дискримінації за віком можна віднести домагання і знуцання.

Домагання (англ. – Harassment) трапляються, коли хтось змушує особу почуватися приниженою або ображеною. Наприклад: під час тренувань на роботі тренер постійно коментує, наскільки повільно літній співробітник учиться користуватися новим програмним пакетом через свій вік, що і спричиняє страждання для працівника. Виявлення такого факту можна вважати переслідуванням, пов'язаним із віком. Домагання ніколи не може бути виправданим. Однак, якщо організація або роботодавець може показати та довести, що зробили все, щоб люди, які там працюють, не зазнавали дискримінаційного впливу через свій вік, то скарга до суду може бути подана, однак не матиме юридичного підґрунтя.

Знуцання (з англ. – Victimisation) як прояв дискримінації за віком буде тоді, коли з особою поводяться погано, тому що вона подала скаргу стосовно дискримінації за віком згідно із Законом про рівність. Це також може статися, якщо будь-яка інша особа підтримує когось, хто подав скаргу стосовно дискримінації за віком. Наприклад, співробітник скаржиться на те, що

його називають «зморшкуватим» на роботі. Особа допомагає йому поскаржитися керівництву. Внаслідок цього керівництво погано поводиться.

Також у світі поширеною є і непряма дискримінація за віком. Такий тип обмежень трапляється у разі, коли організація має певну політику чи спосіб роботи, які стосуються працівників, але які ставлять людей певної вікової групи у невідгідне становище. Наприклад, особі 22 років і вона у процесі своєї трудової діяльності на певному підприємстві чи організації виявляє, що не має права на підвищення, оскільки роботодавець провадить політику, згідно з якою можуть бути підвищені лише працівники, котрі мають кваліфікацію післядипломної освіти (приміром, магістр). Хоча це стосується всіх, це завдає шкоди людям певного віку, оскільки вони рідше мають таку кваліфікацію через свій вік. Також чимало магазинів продають товари клієнтам у кредит, тобто дозволяють оплачувати їх частинами, за умови, що вони працюють. Це може побічно дискримінувати людей похилого віку, які рідше працюють, або студентів, які теж працюють рідше, або їх праця пов'язана із неповною зайнятістю.

Непряма вікова дискримінація, як і пряма, може бути дозволена, якщо організація або роботодавець може показати, що є вагома причина для політики запровадження дискримінаційних заходів. Таке поняття розглядається як об'єктивне обґрунтування.

Однією із справ, яку розглядав Суд ЄС «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). Так, із лікарем-стоматологом Д. Петерсен не було продовжено трудовий контракт після досягнення нею 68-ми років, оскільки за федеративним законодавством Німеччини вона перетнула 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, що якщо мета, що переслідується положенням, – це кваліфікація лікарів та сто-

матологів, 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 [9].

Висновки

Є необхідність визнання та поглибленого дослідження проблеми ейджизму і в свідомості людей у виді упередженого ставлення до людей похилого віку (зокрема неповага, припущення про нездужання або хворобу, спричинені віком, зокрема і з боку медичних працівників), і в інституційних заходах та практиках.

Для ейджизму характерний подвійний характер – на рівні сприйняття і стереотипів і на рівні певних дискримінаційних дій, практик та заходів. Вплив на зміну дискримінаційних стереотипів можливий через сферу непрямого впливу – формування відповідних культурних норм, які б протидіяли таким стереотипам. Водночас дискримінаційні практики можуть і повинні підлягати правовому регулюванню.

Дискримінаційні практики за віком перебувають на межі між діями, які можна чітко визначити як пряму дискримінацію та діями, які становлять приховану дискримінацію. Водночас і формалізація, і запобігання прихованої дискримінації ускладнені.

Для зменшення впливу дискримінаційних практик за віком можуть запроваджуватися спеціальні заходи (*affirmative actions*). Дискримінаційні практики за віком мають особливе значення саме у сфері трудового права. Найбільш

виразною є практика обмеження прийому на роботу осіб, які досягли певного віку. Йдеться, зокрема, і про обмеження в оголошеннях при наборі на роботу, і про обмеження, передбачені відповідним законодавством.

Вважаємо за необхідне розробити концепцію презумпції заборони дискримінації за віком. Водночас обмеження за віком можуть бути обґрунтованими. Однак обґрунтованість такого обмеження має бути спеціально доведена.

Однією із ключових характеристик зміни соціального статусу за віком є вихід на пенсію. У зв'язку із цим отримання соціальних пільг, наприклад пільг на проїзд, спричиняє упереджене ставлення з боку молодших осіб. З іншого боку, досягнення пенсійного віку є одним із негативних факторів, у разі, якщо роботодавцю потрібно зробити вибір, кого скорочувати.

Що стосується інституційних практик, то в низці професій є вікове обмеження на зайняття певних посад, прив'язуючи неспроможність займатися відповідною діяльністю не зі станом здоров'я конкретної особи, а з досягненням особою певного віку. Ми вважаємо, що така практика може становити загрозу дискримінації за віком і повинна бути спеціально досліджена в кожній окремій сфері.

Отже, незважаючи на запропонований підхід щодо ейджизму, є реальна необхідність проведення подальших досліджень проблеми дискримінації за віком, зокрема за допомогою соціологічних інструментів. Варто також зазначити потребу моніторингу і перегляду законодавства та законопроектів з погляду вікових обмежень на певну діяльність.

Список використаних джерел

1. Butler, R. Ageism. *The Encyclopedia of Aging*. New York: Springer Publishing Co. 1995. P. 38–39.
2. Palmore E. The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist*. Volume 41. Issue 5, 1 October 2001, P. 572–575. URL: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/572/596570>
3. Cohen S. E. The Complex Nature of Ageism: What Is It? Who Does It? Who Perceives It? *The Gerontologist*, Volume 41. Issue 5. 1 October 2001. P. 576–577. URL: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/576/596571>
4. Global report on ageism. Geneva: World Health Organization. 2021. 202 p. URL: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/9789240016866-eng.pdf?sfvrsn=7375d0b8_7&download=true
5. Lederer E. M. UN report: Too much prejudice against old and young in world. URL: <https://apnews.com/article/social-affairs-discrimination-coronavirus-pandemic-health-united-nations-9d2053fe6a6dbf413e61e112267c5748>
6. Mangold v Helm (2005) C-144/04. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0144&from=EN>
7. Протокол N 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text
8. Справа «Міле Новакович проти Хорватії». Практика ЄСПЛ. Український аспект. URL: <https://www.echr.com.ua/translation/sprava-mile-novakovich-proti-xorvati%D1%97/>
9. Kędziora Karolina, Śmiszek Krzysztof. Wybrane Orzecznictwo Sądów Krajowych i Międzynarodowych w sprawach o dyskryminację. Warszawa: Rownosc.Info, 2013. 37 s. URL: http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/wybrane_orzecznictwo_rownosc_kqed_info.pdf

References

1. Butler, R. (1995). Ageism. The Encyclopedia of Aging. New York: Springer Publishing Co.
2. Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist*, 41, 5, 1 October, 572–575. Retrieved from <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/572/596570>
3. Cohen, S. E. (2001). The Complex Nature of Ageism: What Is It? Who Does It? Who Perceives It? *The Gerontologist*, 41, 5, 1 October, 2001, 576–577. Retrieved from <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/576/596571>
4. Global report on ageism. Geneva: World Health Organization. 2021.202 p. Retrieved from https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/9789240016866-eng.pdf?sfvrsn=7375d0b8_7&download=true
5. Lederer, E. M. UN report: Too much prejudice against old and young in world. Retrieved from <https://apnews.com/article/social-affairs-discrimination-coronavirus-pandemic-health-united-nations-9d2053fe6a6dbf413e61e112267c5748>
6. Mangold v Helm (2005) C-144/04. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0144&from=EN>
7. Протокол N 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text [in Ukr.].
8. Sprava «Mile Novakovych proty Khorvatii». Praktyka YeSPL. Ukrainyskyi aspekt. Retrieved from <https://www.echr.com.ua/translation/sprava-mile-novakovich-proti-xorvati%D1%97/> [in Ukr.].
9. Kędziora, Karolina, Śmiszek, Krzysztof (2013). Wybrane Orzecznictwo Sądów Krajowych i Międzynarodowych w sprawach o dyskryminację. Warszawa: Rownosc.Info. Retrieved from http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/wybrane_orzecznictwo_rownosc_kqed_info.pdf [in Pol.].

Стаття: надійшла до редакції 08.04.2021

прийнята до друку 09.06.2021

The article: is received 08.04.2021

is accepted 09.06.2021