



УДК 349.23
DOI 10.32782/cuj-2024-4-4

Колеснік Тетяна Володимирівна

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0002-9167-4072

ЕЙДЖИЗМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Стаття присвячена дослідженню проблемних аспектів, що пов'язані з дискримінацією у сфері трудових відносин і потребують нових підходів для їх вирішення. Проведено аналіз норм міжнародного та національного законодавства в контексті визначеної проблематики дослідження. Окреслено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації за віком з метою забезпечення рівних можливостей кожного щодо реалізації права на працю.

Виокремлено певні форми, що характеризують ейджизм в сучасному суспільстві як для молодих фахівців при пошуку роботи, так і для досвідчених фахівців, такі як: упередження ставлення до особи певного віку; стереотипні уявлення про фаховість і продуктивність осіб певного віку; обмежене сприйняття молоді в різних державних інституціях та інші. Доведено, що в трудових правовідносинах ейджизм може проявлятися в різних формах з урахуванням гендерного аспекту.

Пріоритезація гендеру на всіх рівнях та комплексний підхід до подолання дискримінації у сфері праці є важливими завданнями як на міжнародному, так і національному рівні. Цей феномен є одним із негативних соціальних чинників, з яким зустрічаються потенційні працівники при працевлаштуванні, що залежить від соціальних та економічних аспектів розвитку ринку праці в країні. Упереджене ставлення до віку не має дискримінувати працівника, оскільки вік має фокусувати увагу на досвід роботи в певній сфері.

Окрему увагу приділено концепції слеш-кар'єри, яка спрямована на те, щоб фахівець успішно поєднував кілька професій або видів діяльності з урахуванням його освіти та професійних навичок, що дозволить постійно поглиблювати теоретичний та практичний досвід і уникнути труднощів при пошуку нової вакансії у разі звільнення з основного місця роботи та швидко адаптуватися до змін у професійній сфері без жодних дискримінаційних утисків.

Зокрема, акцентовано увагу на окремих питаннях вікової дискримінації для певних категорій працівників, проаналізовано практику ЄСПЛ щодо встановленого граничного віку перебування на посаді.

За результатами дослідження сформульовано висновки та пропозиції посилити тристоронню співпрацю та розробити за підтримки Уряду цільові програми щодо заохочення роботодавців у працевлаштуванні молоді та осіб старших вікових груп і регіональні програми зайнятості з урахуванням попиту та пропозиції на період воєнного стану, що сприятиме економічному відновленню держави.

Ключові слова: дискримінація за віком, запобігання дискримінації, пряма дискримінація, непряма дискримінація, ринок праці, трудові правовідносини, вікові обмеження.

Koliesnik T. V. Ageism in labor relations: problematic aspects

the article is devoted to the study of problematic aspects related to discrimination in the sphere of labor relations and requiring new approaches to their solution. The analysis of the norms of international and national legislation in the context of the identified research issues is carried out. The organizational and legal principles of preventing and combating age discrimination are outlined in order to ensure equal opportunities for everyone to exercise the right to work.

The author identifies certain forms which characterize ageism in modern society both for young professionals when looking for a job and for experienced professionals, such as: prejudice towards a person of a certain age; stereotypical ideas about the professionalism and productivity of persons of a certain age; limited perception of

young people in various state institutions, etc. It is proved that ageism in labor relations can manifest itself in various forms, taking into account the gender aspect.

Gender mainstreaming at all levels and a comprehensive approach to overcoming discrimination in the workplace are important tasks today, both internationally and nationally. This phenomenon is one of the negative social factors that employees encounter when seeking employment, which depends on the social and economic aspects of the development of the labor market in the country. Age bias should not discriminate against an employee, since age should focus attention on work experience in a particular field.

Special attention is paid to the slash-career concept, which is aimed at ensuring that a specialist successfully combines several professions or types of activity, taking into account his education and professional skills, which will allow him to constantly deepen his theoretical and practical experience and avoid difficulties in finding a new job in the event of dismissal from his main job and quickly adapt to changes in the professional field without any discriminatory harassment.

In particular, attention is focused on individual issues of age discrimination for certain categories of employees, and the practice of the ECHR regarding the establishment of age limits for holding a position is analyzed.

Based on the results of the study, conclusions and proposals were formulated to strengthen tripartite cooperation and develop, with the support of the Government, targeted programs to encourage employers to employ youth and older people and regional employment programs taking into account supply and demand for the period of martial law, which will contribute to the economic recovery of the state.

Key words: age discrimination, prevention of discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, labor market, labor relations, age restrictions.

Вступ. Національне законодавство регламентує рівність прав та можливостей при реалізації права на працю. Конституційний припис закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24 Конституції України). Проте, незважаючи на нормативно-правове регулювання трудових відносин на належному рівні, ми все частіше зустрічаємося з дискримінацією за віком. Сьогоднішній підхід до віку – це данина старій парадигмі мислення, яку потрібно поступово змінювати. У публічній комунікації вік не повинен стигматизувати професіонала, він має орієнтувати нас на його досвід, спеціальні знання, здатність передавати професійні вміння та навички майбутнім поколінням тощо.

Відповідно до положень Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці і занять [1], дискримінація містить будь-яке розрізнення, виключення або перевагу на основі певних характеристик, включаючи стать, і призводить до знищення або порушення рівних можливостей або рівного ставлення у сфері праці та професій. Дискримінаційні дії з боку роботодавця щодо працівника як негативне масове явище сьогодення стає вагомою перешкодою на будь-якому етапі розвитку безпосередньо трудових правовідносин і тісно з ними пов'язаних, зокрема: 1) під час прийняття

на роботу, в тому числі у вигляді професійної сегрегації; 2) під час установа умов трудового договору (оплати праці, охорони праці, робочого часу та часу відпочинку тощо), чутливих до гендерної рівності й не тільки; 3) під час просування в професійній кар'єрі, коли працівники обмежуються у вертикальній мобільності в посадовій ієрархії; 4) під час отримання професійної освіти протягом трудового життя; 5) під час вибіркового притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; 6) у разі звільнення працівника з упередженим ставленням до нього з боку роботодавця; 7) під час виконання дій працівником у статусі викривача корупції, виконання або невиконання громадського навантаження як члена профспілки тощо [2, с.185].

За даними Всеукраїнського опитування дослідницького бюро SocioLogist, проведеного за підтримки Європейської комісії, кожен третій українець визнає наявність дискримінації при працевлаштуванні, особливо це стосується дискримінації за віком. У трудових правовідносинах ми все частіше зустрічаємося з «ейджизмом», цей феномен є одним із негативних чинників, що постає перед працівниками різних сфер як на національному, так і міжнародному рівні, що в свою чергу залежить від соціальних та економічних аспектів розвитку країни.

Матеріали та методи. Серед наукових досліджень, присвячених питанням дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах, принагідно виокремити праці таких вчених: Л.П. Амелічевої, О.О. Уварової, І.С. Сахарук, Г.І. Ярошенко та ін. Підтримуючи наукові здобутки цих та інших вчених, слід зауважити, що сьогодні, воєнний стан створює нові проблеми, які призводять до напруженості у трудових відносинах і вимагають нових підходів до вирішення окреслених проблем з урахуванням міжнародного та національного законодавства.

Методологічною основою дослідження є порівняльно-правовий метод який було застосовано при аналізі положень національного та міжнародного законодавства, а також формально-юридичний метод, як традиційний для юридичної науки метод наукового пізнання права. Також органічно використовуються логічні методи, що сприяли дослідженню нормативних актів, концепцій та авторських визначень при визначенні окремих питань.

Мета статті полягає у проведенні наукового дослідження теоретичних і практичних аспектів вікової дискримінації у сфері праці та представленні на основі аналізу зарубіжного досвіду пропозицій, що сприятимуть подоланню ейджизму.

Результати. Одним із ключових принципів трудового права, є заборона дискримінації у сфері праці. Відповідно до статті 2⁻¹ «Рівність трудових прав громадян України» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [3], забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану. Нині дискримінація на ринку праці призводить до нерівних результатів, заснованих на основних принципах роботи як одного працівника, так і групи пра-

цівників, продуктивність яких є такою ж, як і інших працівників (групова дискримінація), або нерівного поділу працівників за загальними критеріями (індивідуальна дискримінація).

Пріоритезація гендеру на всіх рівнях та комплексний підхід до подолання дискримінації у сфері праці сьогодні є важливими завдання як на міжнародному, так і національному рівні. Принагідно зазначити, що у 1980 році була прийнята Рекомендація МОП щодо літніх працівників № 162, яка поширюється на всіх працівників, які можуть зіткнутися з певними труднощами під час працевлаштування з урахуванням похилого віку. Проблеми працевлаштування літніх працівників слід розглядати в рамках загальної та збалансованої стратегії повної зайнятості і на рівні підприємств – в рамках загальної та збалансованої соціальної політики, приділяючи належну увагу всім групам населення та забезпечуючи тим самим, щоб проблеми зайнятості не переносились з однієї групи на іншу [4].

В цілому, дискримінація за віком є викликом як для осіб похилого віку, так і для молоді, що створює певні обмеження при реалізації права на працю у відповідній сфері. Безумовно, цей фактор створює певні бар'єри психологічної та емоційної напруги при працевлаштуванні не залежно від статі, освіти, страхового стажу. Причини, з яких роботодавці не хочуть укладати трудові договори з молоддю, пов'язані з тим, що такі працівники, як правило, не мають досвіду, потребують додаткового навчання тощо. У молодих фахівців часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні [5, с. 64]. Слід зазначити, що в національному законодавстві відсутнє визначення ейджизму. В нормативно-правових актах, що регулюють трудові правовідносини, законодавець виокремлює лише поняття дискримінації та забороняє її прояви в цілому і зокрема, за вікової дискримінації.

Ейджизм (від англ. *age* – вік) – це створення стереотипів, щодо дискримінації окремих людей або груп людей за віковою озна-

кою. На сьогоднішній день у світі налічується близько 600 мільйонів людей у віці 60 років і старше. До 2025 року це число подвоїться, а до 2050 року досягне 2 мільярдів, причому переважна більшість літніх людей буде проживати у країнах, що розвиваються [6]. Геронтолог Роберт Батлер з Національного інституту старіння провів новаторське наукове дослідження, вивчаючи представлені проблеми. У 1969 році йому вдалося висвітлити дискримінацію певних вікових груп, беручи до уваги суб'єктивні фактори, які впливають на інші вікові групи.

Враховуючи віковий критерій в сучасному суспільстві, можна виокремити певні форми, що характерні ейджизму, такі як: упередження ставлення до особи певного віку; стереотипні уявлення про фаховість і продуктивність осіб певного віку; обмежене сприйняття молоді в різних державних інституціях та інші. Характерною ознакою є поділ людей на певні групи, що об'єднані за віковим критерієм, оскільки їм властиві спільні риси. Зокрема, для літніх людей – це когнітивна деградація, економічна нестабільність, соціальна обмеженість.

В свою чергу вікова дискримінації може проявлятися у двох аспектах, як пряма дискримінація та непряма. Пряма дискримінація за віком – це 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 правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [7]. Непряма дискримінація за віком – це такий тип обмежень, що проявляється у принципових позиціях роботи підприємств, установ чи організацій, які виокремлюють працівників за віковим критерієм, а інших працівників, що не входять до цієї групи обмежують у реалізації певних прав. Для прикладу, особі 22 роки, і вона під час роботи в певній компанії чи організації виявляє, що вона не має права на підвищення, оскільки роботодавець має політику, яка приймає лише працівників із післядипломною освітою (наприклад, ступінь магістра) можна фінансувати. Хоча це стосується всіх, це завдає шкоди людям певного віку,

оскільки вони рідше мають таку кваліфікацію через свій вік [8, с. 185].

Заборона дискримінації та її викорінення є відправною точкою у реалізації всіх прав і свобод людини, що спирається на основоположний принцип рівності. У США, де відзначається один з найвищих рівнів участі у трудовій діяльності людей старше 65 років, діє низка антидискримінаційних нормативно-правових актів. Наприклад, Закон «Про дискримінацію за віковою ознакою у сфері зайнятості» створює соціальні гарантії для працівників та обмеження для роботодавців, забороняє будь-який поділ працівників за віком, забороняє звільняти або не приймати на роботу через вік, а також вказувати обмеження віку у вакансіях. За порушення норм законодавства, Американську компанію Facebook було оштрафовано на 14 мільйонів доларів за позовом міністерства юстиції США через дискримінаційну політику під час прийому співробітників на роботу. Компанія Facebook повинна виплатити цивільний штраф у розмірі 4,75 мільйона доларів і близько 9,5 мільйона доларів постраждалим від дискримінації. У Мін'юсті країни стверджують, що щонайменше з 1 січня 2018 року по 18 вересня 2019 року Facebook при прийомі на певні посади дискримінував американських громадян і подекуди наймав лише іноземців із тимчасовими візами. За вчинення антидискримінаційних дій Facebook зобов'язали почати навчання своїх співробітників вимогам протидії дискримінації відповідно до американського закону про імміграцію та громадянство [9].

Якщо проблему ейджизму розглядати в цілому, не виокремлюючи певні фактори, то прослідковується закономірна тенденція у кожній країні. Для прикладу в Україні за останні роки значно знизився попит на фахівців 40–45 віку. В Німеччині така тенденція прослідковується в більш пізньому віці – після 50 років, а в Польщі – після 45 років. Отже, спробуємо з'ясувати, що саме впливає на виокремлення вікового критерію.

Досліджуючи Європейський ринок праці, який надає вакансії для потенційних працівників, слід зазначити, що здебільшого робото-

давцям потрібні фахівці, які добре володіють різнорівневими комп'ютерними програмами і, на жаль, не всі мають такий досвід у віці 50 років. Отже, ця проблема є релевантною для людей у віці 50–65 років. Але роботодавці намагаються подолати ці бар'єри та розробляють певні соціальні програми для людей у віці 39–40 років, щоб саме в 50 років не опинилися на межі безробіття.

Принагідно відзначити, що сьогодні чимало українських компаній ведуть боротьбу з ейджизмом та впроваджують ініціативні проекти для потенційних працівників різного віку. Наприклад, у компанії «Київстар» проводили стажування Kyivstar Returnship для тих, кого не беруть на роботу через різні стереотипи. Це кандидати, які мали перерву в роботі 3 роки, а також ті, хто вирішив кардинально змінити сферу діяльності та розпочати кар'єру з нуля [10]. І це лише один приклад, що засвідчує наскільки важливою є увага до визначеної проблематики великих компаній, які сьогодні є лідерами на українському ринку вакансій.

Сьогодні, кожен з нас спостерігає, наскільки швидко і глобально розвиваються професійні сфери, з'являються нові пропозиції на ринку праці, нові форми зайнятості, нові індустрії. Це дає певний поштовх для того, щоб активно змінювалися, як потенційні працівники так і роботодавці. Щоб встигати за цими змінами, потрібно постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію з метою розширення професійної траєкторії не залежно від віку. В свою чергу, це дозволить бачити нові можливості і перспективи, своєчасно реагувати на виклики сьогодення, бути мобільним і активним. В цьому аспекті доцільно *розглянути концепцію слеш-кар'єри*. Вона спрямована на те, щоб фахівець успішно поєднував кілька професій або видів діяльності з урахуванням його освіти та професійних навичок. Слешери можуть одночасно працювати на підприємстві та займатися приватною практикою, що дозволить постійно поглиблювати теоретичний та практичний досвід і уникнути труднощів при пошуку нової вакансії у разі звільнення з основного місця роботи. Такий вид побудови і розвитку кар'єри активно

впроваджується в Англії, що дозволяє кожному працівнику швидко адаптуватися до змін, підвищити цінність для роботодавця та реалізовувати себе в конкретній професійній сфері без жодних дискримінаційних утисків.

Принагідно зауважити, що з метою стримування проявів дискримінації з боку роботодавців та убезпечення працівників, було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [11], який регламентує внесення змін до норм чинного законодавства. Зокрема, до Закону України "Про зайнятість населення" та Закону України «Про рекламу».

Згідно зі ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» працездатні особи – це особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності [12]. Пунктом 8 ч.1 ст.5 цього ж Закону визначено державні гарантії у сфері зайнятості. До переліку яких, віднесено і захист від дискримінації у сфері зайнятості. Отже, держава гарантує кожному право на захист від будь-яких проявів дискримінації.

У свою чергу слід зазначити, що відповідно до ч. 1 ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» [13] забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У разі порушення передбачених Законом вимог на рекламодавця покладається обов'язок сплатити штраф у сумі десятикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент вчинення порушення.

Принагідно зауважимо, що в окремих випадках, відповідно до норм чинного законодавства, передбачено певні вимоги щодо

віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника (ст. 22 КЗпП) [3]. Отже, у випадку відмови працівнику у прийнятті на роботу, зважаючи на досягнення граничного віку для певних посад та інших підстав, закріплених в законодавстві, її слід розцінювати як обґрунтовану.

Так, для прикладу проаналізуємо установлену практику з цього питання стосовно державних службовців. Відповідно до п.7 ст. 83 Закону України «Про державну службу» [14] державна служба припиняється у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом. У свою чергу п.2 ч.1 ст.20 Закону України «Про Конституційний Суд України» дає можливість судді КС працювати на займаній ним посаді до досягнення 70 років, тобто на 5 років довше, ніж судді загальної юрисдикції. Хоча останні безпосередньо забезпечують розгляд і вирішення більшості судових справ, тим самим забезпечуючи ефективне функціонування судової влади та задовольняючи суспільний запит на справедливий суд [15].

Враховуючи вищевикладене принагідно зазначити, що Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо зняття вікових обмежень для роботи на державній службі» від 16.12.2020 №1086-IX внесено зміни до ст.83 зазначеного Закону і викладено в такій редакції – у зв'язку з потребами служби державний службовець за рішенням суб'єкта призначення може бути залишений на державній службі після досягнення 65-річного віку за його згодою. Рішення про продовження строку перебування на державній службі приймається суб'єктом призначення щороку, але не більш як до досягнення державним службовцем 70-річного віку [16].

Принагідно звернути увагу та проаналізувати практику ЄСПЛ у питанні дискримінації за віком державних службовців. Так, у справі «Moraru and Marin проти Румунії» від 20.12.2022 заявнику, оскільки вона була жінка, не надали можливості продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку та до досягнення нею пенсійного віку, встановленого для чоловіків чинним законодав-

ством, що, на її переконання, слід розцінювати як дискримінацію за статтю.

Суду обґрунтував свою позицію, посилаючись на те, що просування гендерної рівності сьогодні є головною метою держав-членів Ради Європи. Для виправдання розбіжностей, заснованих виключно на статевій приналежності, потрібні дуже вагомі причини, особливо серйозні причини або, як іноді кажуть, особливо вагомі та переконливі причини. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення чи переважаючі соціальні погляди в конкретній країні є недостатнім виправданням відмінності у ставленні за ознакою статі. Наприклад, держави не можуть нав'язувати традиції, які впливають з ідеї, що чоловік відіграє домінуючу роль, а жінка – другорядну роль у сім'ї [17]. Отже, позиція суду в цій справі ґрунтувалася на тому, що законодавством передбачено віковий критерій для жінок і окремо для чоловіків, який передбачає припинення роботи і їх різниця корелюється з пенсійними схемами, що сприяє виправленню певної вікової нерівності. Але це не стосується обов'язку заявниці скористатися правом виходу на пенсію після досягнення пенсійного віку, передбаченого для жінок. Таким чином, Суд дійшов висновку, що ненадання заявникам можливості продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку та до досягнення ними пенсійного віку, встановленого для чоловіків, становило дискримінацію.

Утім, за наявності нормативного регулювання недопущення дискримінації, ейджизм (вікова дискримінація осіб певної вікової групи) має активні прояви з боку свавілля роботодавців, але сьогодні кожен може відстоювати свої права використовуючи правові інструменти. Захист від дискримінації за віком регламентовано Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», зокрема у ст. 14, 15, 16 визначено відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації [18]. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав щодо запобігання будь-яким формам дискримінації.

З урахуванням викладеного слід зазначити, що повна реалізація права на рівність і недискримінацію вимагає систематичної трансформації, чинних нормативно-правових актів і усталених практики, які містять дискримінаційні норми і політику вікової сегрегації, що обмежує право, для певних осіб, у доступі до професійної та загальної освіти, охорони здоров'я та інших послуг, оскільки ґрунтується на ейджистських підвалинах.

Висновки. Резюмуючи викладене слід зазначити, що проблемна ейджизму є не новою для українського суспільства, але сьогодні вона потребує дієвих програм для та комплексного підходу, як роботодавців так і

державних органів влади для напрацювання скорегованого механізму дій, що унеможливить вчинення дискримінаційних утисків до працівників за віковим критерієм. Враховуючи результати дослідження, судову практику та європейські стандарти з окресленої проблематики, вважаємо за доцільне: по-перше, посилити тристоронню співпрацю та розробити за підтримки Уряду цільові програми щодо стимулювання роботодавців у працевлаштуванні молоді та осіб старшого віку; по-друге, розробити регіональні програми зайнятості з урахуванням попиту та пропозицій на період воєнного стану, що сприятиме економічному відновленню держави.

Література

1. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.
2. Амелічева Л.П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. Вип. №5. С. 185–188.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
4. Older Workers Recommendation 1980 (No.162). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM>.
5. Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2011. № 3. С. 63–70.
6. Шевченко З.В. Словник гендерних термінів. URL: <https://a-z-gender.net/ua/ejdzhizm.html>.
7. Якімова А. Ейджизм у трудових відносинах. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/eidzizm-u-trudovix-vidnosinax>.
8. Онишко О.Б., Тополевський Р.Б. Ейджизм (ageism) як латентна форма дискримінації за віком. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 2 (12). С. 181–187.
9. Журавльова О. Facebook оштрафували на 14 млн доларів за дискримінацію. URL: <https://www.dw.com/uk/facebook-oshtrafuvaly-na-14-milioniv-dolariv-za-dyskryminatsiiu/a-59557351>.
10. Ейджизм в ІТ: причини та як з ним боротися. URL: <https://itexpert.work/uk/chy-ye-eidzhyzm-v-it-sferi-ta-shcho-z-tsym-robyty/>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n75>.
12. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012. р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
13. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
14. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zib.com.ua/ua/print/158519.html>.
15. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 р. №2136-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text>.
16. Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо зняття вікових обмежень для роботи на державній службі: Закон України від 16.12.2020 р. №1086-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1086-20#Text>.
17. Рішення ЄСПЛ у справі «MORARU AND MARIN ПРОТИ РУМУНІЯ» від 20.12.2022. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22languageisocode%22:\[%22ENG%22\],%22appno%22:\[%2253282/18%22,%2231428/20%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-221835%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2253282/18%22,%2231428/20%22],%22documentcollectionid%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-221835%22]}).
18. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2021 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

References

1. Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat [Convention on Discrimination in the Field of Work and Occupation vid 25 chervnia 1958 r. № 111 (1958). Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].
2. Amelicheva, L.P. (2019). Zaborona dyskryminatsii – osnovna zasada pravovoho rehuliuвання vidnosyn u sferi hidnoi pratsi [Prohibition of discrimination is the main basis of legal regulation of relations in the field of decent work]. *Porivnialno-analitychne pravo*, 5, 185–188 [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*. 1971. Dod. № 50. St. 375 [in Ukrainian].
4. Older Workers Recommendation 1980 (No.162). Retrieved from: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM> [in English].
5. Sakharuk, I.S. (2011). Dyskryminatsiia za oznakoiu viku v sferi pratsi [Age discrimination in the field of work]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Yurydychni nauky*, 3, 63–70 [in Ukrainian].
6. Shevchenko, Z.V. Slovyk gendernykh terminiv [Dictionary of gender terms]. Retrieved from: <https://a-z-gender.net/ua/ejdzhizm.htm> [in Ukrainian].
7. Yakimova, A. Eidzhyzm u trudovykh vidnosynakh [Ageism in labor relations]. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/eidzizm-u-trudovix-vidnosinax> [in Ukrainian].
8. Onyshko, O.B., & Topolevskyi, R.B. (2021). Eidzhyzm (ageism) yak latentna forma dyskryminatsii za vikom [Ageism as a latent form of age discrimination]. *Sotsialno-pravovi studii*, 2 (12), 181–187 [in Ukrainian].
9. Zhuravlova, O. Facebook oshtrafuvaly na 14 mln dolariv za dyskryminatsiiu [Facebook was fined \$14 million for discrimination]. Retrieved from: <https://www.dw.com/uk/facebook-oshttrafuvaly-na-14-milioniv-dolariv-za-dyskryminatsiiu/a-59557351> [in Ukrainian].
10. Eidzhyzm v IT: prychny ta yak z nym borotysia [Ageism in IT: causes and how to deal with it]. Retrieved from: <https://itexpert.work/uk/chy-ye-eidzhyzm-v-it-sferi-ta-shcho-z-tsym-robyty/> [in Ukrainian].
11. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv [On making changes to some legislative acts of Ukraine on strengthening the protection of workers' rights]: Zakon Ukrainy vid 12.05.2022 r. № 2253-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n75> [in Ukrainian].
12. Pro zainiatist naselennia [About population employment]: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012. r. № 5067-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
13. Pro reklamu [About advertising]: Zakon Ukrainy vid 03.07.1996 r. № 270/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
14. Pro derzhavnu sluzhbu [About civil service]: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. Retrieved from: <https://zib.com.ua/ua/print/158519.html> [in Ukrainian].
15. Pro Konstytutsiinyi Sud Ukrainy [About the Constitutional Court of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 13.07.2017 r. №2136-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text> [in Ukrainian].
16. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» shchodo zniattia vikovykh obmezhen dlia roboty na derzhavnii sluzhbi [On the introduction of amendments to the Law of Ukraine "On Civil Service" regarding the removal of age restrictions for work in the civil service]: Zakon Ukrainy vid 16.12.2020 r. №1086-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1086-20#Text> [in Ukrainian].
17. Rishennia YeSPL u spravi «MORARU AND MARIN PROT Y RUMUNI Ia» [Decision of the ECtHR in the case "MORARU AND MARIN v. ROMANIA"] vid 20.12.2022. Retrieved from: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr#%7B%22languageisocode%22:%5B%22ENG%22%5D,%22appno%22:%5B%2253282/18%22,%2231428/20%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-221835%22%5D%7D> [in Ukrainian].
18. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini [About the principles of preventing and countering discrimination in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 06.09.2021 r. № 5207-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> [in Ukrainian].