

ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

УДК 341.1/8

DOI: 10.37772/2309-9275-2019-2(13)-13

КАЛМИКОВА О. С.

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

НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СФЕРІ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ ВІКУ

У статті розглядаються міжнародні стандарти протидії дискримінації за ознакою віку, досліджуються досвід деяких зарубіжних країн у цій сфері, а також аналізуються міжнародні акти, присвячені цій проблемі.

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

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

Мета цієї статті полягає у дослідженні міжнародних стандартів протидії дискримінації за ознакою віку, дослідженні досвіду зарубіжних країн у цій сфері, а також міжнародних актів присвячених цій проблемі.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями тлумачення, забезпечення принципів рівності та недискримінації у різних сферах, присвятили свої праці такі вітчизняні дослідники, як М. Буроменський, О. Васильченко, О. Вашанова, М. Гнатівський Д. Гудима, Н. Дрьоміна-Волок, Б. Неделек, Н. Оніщенко, С. Погребняк, П. Рабінович, С. Рабінович, А. Султанов, О. Уварова, Г. Христова, С. Шевчук. У зарубіжній доктрині фрагментарні розробки містяться у

роботах А. Х. Абашидзе, Ю.А. Антонова, В. А. Бачиніна, М.-Ф. Бельведер, Дж. Брауна, А. М. Вавілова, Т.А. Васильєва, М. Годош, Л. М. Гойа Дансо, Т. К. Житкової, Р. Керра, І. І. Лукашука, Дж. Мердока, А. Перотті, Т. М. Петухової, Ю. А. Решетова та ін.

Виклад основного матеріалу. У законодавстві багатьох зарубіжних країн визнається важливість боротьби з усіма формами дискримінації, однак ступінь розробленості правових механізмів, спрямованих на боротьбу з нею, варіюється досить істотно в різних сферах, стосовно різних соціально вразливих груп.

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

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

У більшості країн вік підпадає під «інші обставини», незалежно від яких гарантується дотримання

принципу рівноправності (ст. 14 Конституції Іспанії, ст. 1 Конституції Нідерландів).

На законодавчому рівні заборону дискримінації за принципом віку може закріплюватися в різних актах. Це можуть бути трудові кодекси (Чилі, Литва, Румунія, Польща), що встановлюють загальну заборону дискримінації або нерівності в зверненні, відступ від якого може бути виправданий тільки вагомими і розумними підставами. Разом з тим, на думку фахівців, в даний час загальною тенденцією стало прийняття законів, які передбачають позитивні обов'язки щодо попередження дискримінації та сприяння рівності, замість законів, що містять лише заборону дискримінації.

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

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

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

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

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

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

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

Антидискримінаційні закони передбачають також доступ особи, яка потерпіла від дискримінації, до правосуддя і спеціальні судові процедури розгляду справ про дискримінацію. Крім того, для антидискримінаційного законодавства характерно надання неурядовим організаціям, які мають легітимний інтерес, права брати участь в розгляді скарг спеціалізованим органом або судом.

Порівняно нове явище – закони, що регулюють здійснення принципу рівноправності в конкретних сферах (Кіпрський Акт 2004 року про рівноправність у сфері праці та зайнятості). Вперше такі акти стали розроблятися в Ірландській Республіці, де в 1998 був прийнятий Акт про рівноправність у сфері зайнятості, дія якого поширюється на прийом на роботу, професійну підготовку та перепідготовку, умови праці, просування по службі, укладення колективних договорів, діяльність агентств по працевлаштування, професійних спілок та професійних об'єднань, оголошення про вакансії. Даний Акт передбачає заборону дискримінації за ознакою статі, сімейного стану, сексуальної орієнтації, віросповідання, віку, обмежених можливостей, раси. Відповідно до цього Актом, в усі контракти повинні бути включені положення про рівноправність і рівну оплату праці. Крім того, на підставі Акту 1998 році був створений спеціалізований суд з питань рівноправності для розгляду справ про дискримінацію, наділений правом прийняття рішень про виплату компенсації і винесення судових наказів, що забезпечують здійснення рівності в спілкуванні на практиці. У 2000 р. був прийнятий Акт про рівний статус, який забороняє дискримінацію з тих самих підстав у процесі надання товарів і послуг. Акт про рівноправність 2004 вніс окремі зміни в акт 1998 року, в мету приведення його у відповідність до Директиви 2000/78 / ЄС. Зокрема, Акт 2004 скасував верхню вікову межу (65 лет31) і знизив нижній – з 18 до 16 років – для захисту від дискримінації в сфері зайнятості. В Актах про рівноправність у сфері зайнятості 1998 року та про рівноправність 2004 р. встановлено закритий перелік обґрунтованих розходжень в зверненні за ознакою віку, до якого включається:

- заборона на працевлаштування осіб, молодше віку обов'язкового шкільного навчання;
- дотримання законодавчих положень про захист трудових прав молоді;
- встановлення мінімальних вікових меж для працевлаштування;
- закріплення граничного віку для заняття певної посади з урахуванням вартості підготовки особи до роботи або необхідного для цього часу, а також мінімального періоду ефективної роботи до досягнення пенсійного віку;
- відмінності в зверненні або умовах праці залежно від терміну служби або з урахуванням принципу старшинства;
- необхідні кваліфікаційні вимоги;
- дотримання законодавчих приписів, які визначають вікові обмеження для видачі ліцензій у сфері громадського транспорту;

– службу в поліції, збройних силах, органах пенітенціарної системи, службах порятунку;

– доступ до певних робіт в приватному домоволодінні;

– професійне навчання, що передбачає надання переважного права на отримання робочого місця учням більш старшого віку.

Антидискримінаційні закони, що розробляються з метою викоринення дискримінації суто за ознакою віку, зустрічаються 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 в підходах до правового забезпечення дотримання заборони дискримінації за цією підставою.

В австралійському законі знайшло своє відображення широке трактування вікової дискримінації, яке передбачає комплексний захист представників різних вікових груп (молоді, людей похилого віку) від нерівності в зверненні в різноманітних сферах (зайнятість, освіта, оренда або покупка рухомого і нерухомого майна, надання послуг і користування ними, реалізація федеральних законів та програм, надання інформації). У разі здійснення передбачуваної дискримінації, прямої або непрямої, зацікавлена особа може звернутися до Комісії з прав людини і рівним можливостям. Комісія проводить власне розслідування обставин справи, запитує необхідну інформацію і в рамках посередницьких процедур прагне врегулювати ситуацію в прийнятних для обох сторін формах. Якщо посередницькі процедури неефективні, можливе використання судових засобів захисту - звернення до Федерального суду Австралії або в федеральний магістратський суд. При цьому Комісія може допомогти особі у складанні необхідних документів. Крім того, жертва дискримінації правомочна звернутися до Генерального атторнея з проханням надання правової і фінансової допомоги. Слід зазначити, що Комісія може брати участь в судових процесах, де зачіпаються питання вікової дискримінації, якщо вважає це за доцільне. [3]

В американському законі використовується вузьке трактування вікової дискримінації. Метою даного закону є сприяння працевлаштуванню представників старшої вікової групи (від 40 до 70 років); заборона довільній вікової дискримінації в сфері зайнятості; надання сприяння роботодавцям і працівникам у пошуку способів вирішення проблем, зумовлених впливом віку на зайнятість. Дія закону поширюється на роботодавців, що мають не менше 20 працівників кожен робочий день протягом 20 або більше календарних тижнів поточного або попереднього кален-

дарного року, агентства з працевлаштування, профспілки. В якості роботодавців можуть виступати і державні органи федерального, регіонального та місцевого рівня.

Федеральним агентством, що займається виконання Акту, є Комісія щодо забезпечення рівних можливостей в сфері зайнятості, [4] склад якої формує Президент США за порадою і за згодою Сенату терміном на п'ять років. Обов'язок Комісії – перешкоджати будь-якій особі в здійсненні незаконної трудової практики. Зміст даного поняття варіюється в залежності від суб'єкта правопорушення. Так, для роботодавця незаконною трудовою практикою є відмова у наймі, звільнення особи, інші дії дискримінаційного характеру, пов'язані з оплатою, тривалістю і умовами праці, пільгами в сфері зайнятості за ознакою віку; обмеження, сегрегація, класифікація працівників таким чином, щоб позбавити будь-яка особа можливостей в сфері зайнятості чи іншим чином мати негативний вплив на статус працівника через його вік і т.д.

Будь-яка особа має повноваження звернутися до Комісії із заявою про конкретні факти незаконної трудової практики. За допомогою неформальних консультацій і погоджувальних процедур, що мають конфіденційний характер, Комісія прагне врегулювати конфлікт. Якщо їй не вдається домогтися прийнятної угоди з відповідачем, можливе звернення до суду. Слід зазначити, що специфіка суперечок, пов'язаних з віковою дискримінацією, полягає в тому, що позивач може вимагати розгляду справи судом присяжних. У законі встановлюються жорсткі терміни для використання засобів позасудового і судового захисту.

В американській літературі зверталася увага на те, що законодавці не в повній мірі прорахували наслідки прийняття цього закону. Забезпечення захисту людей середнього і старшого віку від необґрунтованих відмов у прийомі на роботу вважалося головним завданням при його розробці. Разом з тим, як показала практика, більшість позовів про дискримінацію було подано з метою збереження робочого місця після досягнення граничного віку, передбаченого чинними контрактами. Таким чином, об'єктом захисту антидискримінаційного закону стали представники середнього класу, які отримали всі пільги за вислугу років та найбільш вигідні пенсійні плани. [5]

В Японії і Південній Кореї законодавець пішов іншим шляхом і розробив законодавство, яке стимулює працевлаштування представників старших вікових груп. [6] Японський закон «Про стабілізацію зайнятості осіб, що належать до старшої вікової групи» і корейський закон «Про сприяння працевлаштуванню представників старшої вікової групи» роз-

глядають працевлаштування представників старшої вікової групи в якості одного з пріоритетних напрямків політики держави у сфері праці та зайнятості. В основі даних актів лежать такі походи: визнання необхідності проведення консультацій органів виконавчої влади, роботодавців і організацій, що представляють інтереси працівників літнього віку, в розробці політики сприяння в працевлаштуванні зазначених осіб; надання Міністерством праці сприяння роботодавцям щодо працевлаштування і збереження зайнятості працівників похилого віку; надання державних пільг і субсидій тим роботодавцям, які приймають на роботу відповідних працівників, а також фінансового сприяння для поліпшення умов праці таких працівників в Кореї, подання роботодавцями, які отримують пільги і субсидії, звітів до органів виконавчої влади про дотримання законодавства. [7]

На думку представників міжнародних організацій, ключове значення в справі ліквідації дискримінації на внутрішньодержавному рівні має не тільки відсутність адекватних законів і широке їх тлумачення, а й доступ осіб, які постраждали від дискримінації, до правосуддя, готовність судів забезпечувати реалізацію цих законів. [8]

При розгляді справ про передбачуваної дискримінації за ознакою віку суди враховують різні фактичні обставини. Як показує судова практика європейських країн, [9] про наявність дискримінації за ознакою віку можуть свідчити такі обставини, як:

- формулювання оголошень про наявність вакансій, що вказують на намір використовувати вік як критерій для відбору кандидатів;
- статистичні дані, що вказують на очевидні відмінності в успішному проходженні конкурсного відбору представниками різних вікових груп, що знаходяться в аналогічних обставинах;
- докази, що підтверджують політику переваги представників певних вікових груп;
- закритість і несправедливість процедури розгляду кандидатур;
- невідповідність формально заявлених критеріїв відбору кандидатів практиці їх застосування;
- коментарі, які свідчать про намір здійснити дискримінацію;
- дискримінаційні питання, що задаються в ході співбесіди;
- очевидна невідповідність результатів, отриманих представниками старшої вікової групи, під час конкурсного відбору результатами попереднього конкурсу або атестації;
- відсутність логіки в ухваленні рішення про прийом на роботу, зокрема прийом на роботу більш молодого кандидата при наявності представника

старшої вікової групи, що володіє більш високою кваліфікацією.

В даний час встановлення вікового цензу для виконання певних обов'язків все частіше стає предметом для судового розгляду. Як приклад можна привести рішення голландських судів щодо встановлення 70-річного вікової межі для третейського судді (рішення Амстердамського суду від 28 лютого 2002 г.), 65-річного вікової межі для консультанта (рішення Верховного Суду Нідерландів від 1 листопада 2002 г.), 56-річного вікової межі для льотчика (рішення Верховного Суду Нідерландів від 8 жовтня 2004 року). [10] Згідно з практикою Ірландського суду по трудовим спорам, вимога вказівки віку кандидата при заповненні документів при прийомі на роботу вважається незаконною. У Німеччині 19 серпня 2010 р. федеральний суд визнав, що будь-які згадки про вік в списку вимог до потенційних співробітників, є дискримінацією. У Голландії ряд футбольних арбітрів успішно оскаржили встановлений національної футбольною асоціацією верхній віковий межа для здійснення професійної ді-

яльності на тій підставі, що можлива індивідуальна оцінка здатності кожного арбітра виконувати цю роботу і встановлення фіксованого вікової межі є порушенням принципу пропорційності (рішення Амстердамського апеляційного суду від 13 січня 2000 р.).

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

ЛІТЕРАТУРА

1. Discrimination in the European Union. Eurobarometer. 2007. № 263.
2. Meenan H. Age Discrimination in Europe: A late bloomer or wall-flower? *Paper for International Federation on Ageing Conference (Copenhagen, 31 May 2006)*. Copenhagen, 2006. P. 5.
3. Human Rights and Equal Opportunity Commission Act. 1986. URL: http://www.hreoc.gov.au/human_rights.
4. Конституция и законодательные акты / под ред. О.А. Жидкова. Москва : Прогресс-Универс, 1993. С. 360–374.
5. Issachoroff S., Harris E. W. Is Age Discrimination Really Age Discrimination?: The ADEA's Unnatural Solution. *New York University Law Review*. 1997. № 4. P. 780–837.
6. Федеративная Республика Германия. Конституция и законодательные акты / под ред. Ю.П. Урьяса. Москва : Прогресс, 1991. С. 336–401.
7. Ghosheh N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. 2008. P. 20–21.
8. International Council on Human Rights Policy. *The Persistence and Mutation of Racism*. Geneva, 2000. P. 15.
9. O'Conneide C. Age discrimination and European Law. P. 24; Reid M. Age discrimination in employment: issues arising in practice. Paper for Conference «The Race and Framework Employment Directives». P. 11.
10. 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.

REFERENCES

1. Discrimination in the European Union. Eurobarometer. № 263. (2007) [in English].
2. Meenan, H. (2006). Age Discrimination in Europe: A late bloomer or wall-flower? *International Federation on Ageing Conference. (Copenhagen, 31 May 2006)*. Copenhagen, 5 [in English].
3. Human Rights and Equal Opportunity Commission Act. (1986). URL: http://www.hreoc.gov.au/human_rights [in English].
4. Konstitutsiya i zakonodatelnyye akty. O. A. Zhidkova. (Ed.). (1993). Moskva: Progress-Univers. 360–374 [in Russian].
5. Issachoroff S., Harris E. W. (1997). Is Age Discrimination Really Age Discrimination?: The ADEA's Unnatural Solution. *New York University Law Review*, 4, 780–837 [in English].
6. Federativnaya Respublika Germaniya. Konstitutsiya i zakonodatelnyye akty. Yu.P. Uriasa (Ed.). (1991). Moskva : Progress. 336–401 [in Russian].
7. Ghosheh, N. (2008). Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. 20–21 [in English].

8. International Council on Human Rights Policy. The Persistence and Mutation of Racism. Geneva. (2000). P. 15 [in English].
9. O'Conneide, C. Age discrimination and European Law; Reid M. Age discrimination in employment: issues arising in practice. *Conference «The Race and Framework Employment Directives»*. 11 [in English].
10. Burri, S. (2005). 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). Trier. 24–25 [in English].

КАЛМЫКОВА А. С.

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

НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ВОЗРАСТА

В статье рассматриваются международные стандарты противодействия дискриминации по признаку возраста, исследуются опыт некоторых зарубежных стран в этой сфере, а также анализируются международные акты посвященные этой проблеме.

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

KALMYKOVA O. S.

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

NATIONAL LEGISLATION OF FOREIGN COUNTRIES IN THE FIELD OF AGE DISCRIMINATION

Problem setting. According to some scholars, age discrimination creates less tension in society, but is more common than other forms of discrimination. This approach is increasingly gaining public awareness in countries where anti-age discrimination has already begun. According to studies conducted on the territory of the European Union, in 2002, 35% of the surveyed citizens of EU Member States acknowledged the widespread age discrimination in their countries, and in 2007, 46% said yes. It is extremely telling that in a 2002 survey of 16,000 EU citizens from 15 Member States, representatives of the 15-24 age group were five times more likely than those aged 65 and over. noted age discrimination in the workplace and access to services.

Analysis of scientific research. It is significant that public procurement has been the subject of scientific research by experts in international law: M. Buromenskyi, O. Vasylenko, O. Vashanova, M. Hnatovsky, D. Gudim, N. Dremina-Volok, B. Nedelek, N. Onishchenko, S. Pogrebnyak, P. Rabinovich, S. Rabinovich, A. Sultanov, O. Uvarova, G. Hristova, S. Shevchuk.

The purpose of this scientific article is to study the international standards for combating age discrimination, to study the experience of foreign countries in this field, as well as international acts dedicated to this issue.

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

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

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

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