

Міжнародно-правова основа захисту трудових прав літніх людей

Предибайло А. І.

*аспірантка кафедри міжнародного і європейського права
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
майдан Свободи, 4, Харків, Україна
orcid.org/0000-0003-2703-6436
a_ll_a@ukr.net*

Ключові слова:

гарантії захисту, дискримінація за віком, міжнародні стандарти, нормативно-правове забезпечення, особи похилого віку, трудові права.

У статті зосереджено увагу на визначенні особливостей регулювання прав осіб похилого віку на захист у трудових правовідносинах на міжнародно-правовому рівні. Проведено паралель між протиправним явищем дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах і гарантіями захисту трудових прав осіб похилого віку, що своєю чергою надало підстави для встановлення важливості інтеграції в міжнародно-правові акти концепції відхилення будь-яких вікових обмежень під час регулювання трудових відносин.

Окрім того, з метою всебічного дослідження повноти забезпечення прав осіб похилого віку в трудовій сфері автором також розглянуто й проаналізовано основні положення таких міжнародно-правових актів у рамках захисту трудових прав, як Рекомендація щодо літніх працівників 1980 р., Віденський Міжнародний план дій із проблем старіння 1982 р., Принципи ООН стосовно літніх людей 1991 р., Декларація з проблем старіння 1992 р., Мадридський міжнародний план дій із проблем старіння 2002 р., а також Рекомендація Міжнародної організації праці 1967 р. щодо допомоги по інвалідності, по старості й у зв'язку з втратою годувальника № 131, Рекомендація Міжнародної організації праці 1980 р. щодо літніх працівників № 162, Конвенція 1982 р. про збереження прав у галузі соціального забезпечення.

Результати проведеного аналізу в розрізі ступеня нормативно-правового регулювання захисту трудових прав однієї з найбільш вразливої категорії осіб надали підстави стверджувати, що, хоча натепер переважна більшість держав керується Рекомендацією Міжнародної організації праці 1980 р. щодо літніх працівників № 162 як єдиним актом на міжнародному універсальному рівні з питань зайнятості літніх працівників, проте в цілому галузь міжнародної політики у сфері захисту трудових прав осіб похилого віку занадто переобтяжена великою кількістю несистематизованих актів.

Як наслідок, автор наголошує на тому, що проблеми літніх працівників мають розв'язуватися шляхом розроблення комплексної, добре збалансованої стратегії повної зайнятості й соціальної політики, беручи до уваги потреби всіх вікових груп населення таким чином, щоб розв'язання проблем однієї групи не погіршувало становища іншої групи. Вказане зумовлює доцільність розробки й прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акту, який би відповідав міжнародним правилам і стандартам, а також комплексно врегулював гарантії трудових прав осіб похилого віку.

International legal basis of protection of the labor rights of the elderly

Predybaylo A. I.

Postgraduate Student at the Department of International and European Law

V. N. Karazin Kharkiv National University

Svobody sq., 4, Kharkiv, Ukraine

orcid.org/0000-0003-2703-6436

a_ll_a@ukr.net

Key words:

guarantees of protection, age discrimination, international standards, legal support, the elderly, labor rights.

The article focuses on certain features of the regulation of the rights of the elderly to protection in labor relations at the international legal level. A parallel was drawn between the illegal phenomenon of discrimination on the grounds of age in labor relations and guarantees of protection of labor rights of the elderly, which in turn provided grounds for establishing the importance of integration into international law of the concept of deviation of any age restrictions in labor relations.

In addition, in order to comprehensively study the completeness of the rights of the elderly in the field of labor, the author also considered and analyzed the main provisions of such international legal acts in the field of labor rights as: Recommendation on Elderly Workers 1980, Vienna International Plan of Action Aging 1982, the United Nations Principles on Older Persons 1991, the 1992 Declaration on Aging, the Madrid International Plan of Action on Aging 2002, and the 1967 ILO Recommendation on Disability, Old Age and Social Assistance the loss of a breadwinner № 131, ILO Recommendation 1980 on older workers № 162, 1982 Convention on the Protection of Social Security Rights.

The results of the analysis in terms of the degree of regulation of the protection of labor rights of one of the most vulnerable categories of persons, gave grounds to argue that although currently the vast majority of states are guided by the 1980 ILO Recommendation on Older Workers № 162 as the only act on international universal levels of employment of older workers, but in general, the field of international policy in the field of protection of labor rights of the elderly is too overburdened with a large number of unsystematized acts. As a result, the author emphasizes that the problems of older workers should be addressed by developing a comprehensive, well-balanced strategy of full employment and social policy, taking into account the needs of all age groups so that solving the problems of one group does not worsen the situation of others.

This determines the expediency of developing and adopting a single codified legal act that would comply with international rules and standards, as well as comprehensively regulate the guarantees of labor rights of the elderly.

Вступ. Наразі світовою спільнотою залишаються поза увагою та не враховуються проблеми зайнятості працівників похилого віку, хоча до стратегічних цілей держав повинно відноситись збереження зайнятості осіб похилого віку та розширення можливостей тривалої трудової діяльності останніх, оскільки трудові відносини становлять невіддільну й надзвичайно важливу складову частину їх соціально-економічного розвитку. Обговорюючи питання дискримінації, Генеральний директор Міжнародної організації праці (далі – МОП) в доповіді «Рівність у сфері праці – веління часу» 2003 р. зазначав, що «дис-

кримінація у сфері праці не зникне сама по собі й ринок сам по собі не подбає про її ліквідацію; для ліквідації дискримінації потрібні планомірні, цілеспрямовані й послідовні зусилля та політичні дії всіх зацікавлених сторін» [1, с. 10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми реалізації трудових прав осіб похилого віку неодноразово ставали тією чи іншою мірою предметом вивчення багатьох учених, серед яких, зокрема: Н. Болотіна, В. Жернаков, В. Костюк, С. Лукаш, П. Пилипенко, Т. Сироїд, О. Трюхан, Ф. Цесарський, О. Чорноус. Визнаючи вагому теоретико-методологічну та практичну цінність

існуючих наукових досліджень, необхідно констатувати, що залишаються не досить вивченими питання міжнародного захисту соціальних прав осіб похилого віку, а також реалізації трудових прав за сучасних умов існування ейджизму.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є схарактеризувати сучасний стан міжнародно-правового захисту трудових прав осіб похилого віку й встановити ступінь правового регулювання гарантій трудових прав з урахуванням такого явища, як дискримінація за віком.

Виклад основного матеріалу дослідження. З огляду на те, що людина похилого віку не може здійснювати трудову діяльність як того потребує виробництво, виникає необхідність у певному соціальному захисті. Так, регулювання права осіб похилого віку на соціальний захист здійснюється в площині міжнародно-правового рівня. Загальна декларація прав людини прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 1948 р. стала першим в історії міжнародних відносин актом, в якому соціальні права визнаються за всіма людьми незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового або іншого становища (ст. 2) [2]. З огляду на те, що положення Декларації поширюються на членів суспільства, очевидно, що люди похилого віку мають право користуватися всіма правами, у тому числі соціальними.

За даними досліджень Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), глобальна чисельність людей у віці 60 років і старше до 2050 р. збільшиться до 2 млрд. На основі таких даних ООН інформує, що з кожною шостою літньою людиною у світі погано поводяться, а отже, проблема набуватиме все більшого масштабу [3]. Спеціальний доповідач ООН із прав літніх людей Роза Корнфелд-Матте акцентувала, що старше покоління – це повноправні члени суспільства і повинні брати активну участь у розробці та реалізації тих заходів, які безпосередньо впливають на їх добробут, ділитися своїми знаннями та навичками з молоддю і мати можливість повною мірою користуватися своїми правами [4]. Тому проблема старіння в трудових відносинах, у тому числі, але не виключно, є предметом спеціального розгляду міжнародних організацій.

На думку О. Черноус, міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентування за допомогою міжнародних угод держав питань, пов'язаних із застосуванням праці, поліпшенням її умов, охороною праці. Формальним вираженням такого регулювання є норми (стандарти) праці, закріплені в актах, прийнятих

ООН, МОП, регіональними об'єднаннями держав в Європі, Америці, на Близькому Сході, а також двосторонніх договорах між державами [5, с. 250].

Так, до міжнародно-правових актів, які регулюють соціальні права осіб похилого віку в трудовій сфері, можна віднести Конвенцію 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 [6], Конвенцію 1967 р. про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 [7], Рекомендацію МОП 1967 р. щодо допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника № 131 [8], Рекомендацію МОП 1980 р. щодо літніх працівників № 162 [9], Конвенцію 1982 р. про збереження прав у галузі соціального забезпечення [10].

На регіональному рівні захист соціальних прав літніх людей забезпечується й в межах Європейської соціальної хартії від 18 жовтня 1961 р., переглянутої 3 травня 1996 р., в якій підкреслено важливість для держав-членів Ради Європи «<...> забезпечення соціальних прав із метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення» [11].

Також відповідно до ст. 25 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. Європейський Союз визнає і поважає право людей похилого віку вести гідне й незалежне життя та брати участь у соціальному й культурному житті. Зокрема, статтею 15 Хартії передбачено, що «кожна людина має право на працю та на здійснення професійної діяльності» [12].

Крім того, 26 травня 1995 р. члени Співдружності Незалежних Держав прийняли Конвенцію Співдружності Незалежних Держав про права й основні свободи людини [13], відповідно до якої кожній людині гарантується право на соціальне забезпечення.

Окрему увагу в сфері захисту прав літніх людей слід приділити Міжамериканській конвенції про захист прав літніх людей Організації Американських Держав (Inter-American Convention on protecting the human rights of older persons) від 15 червня 2015 р., яка є першим міжнародним договором, що повністю регулює права людини похилого віку. Приймаючи цю конвенцію, держави в усьому міжамериканському регіоні чітко продемонстрували свою прихильність до забезпечення прав літніх людей, а також визнали, що чіткі, юридично обов'язкові стандарти прав людини й механізми підзвітності, які їх супроводжують, необхідні для цього [14].

Численні рекомендації державам-учасникам щодо захисту осіб похилого віку в трудовій сфері містяться у Віденському Міжнародному плані дій із проблем старіння 1982 р. [15]. Положення зазначеного міжнародного документа спрямо-

вані на захист трудових прав літніх працівників. Окрім цього, Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1991 р. прийнято Принципи ООН стосовно літніх людей [16] на підставі Віденського Міжнародного плану дій із проблем старіння. Варто також наголосити, що 16 жовтня 1992 р. Генеральною Асамблеєю ООН прийнято Декларацію з проблем старіння [17].

Окресливши основні міжнародно-правові акти, щодо надання соціальних послуг громадянам похилого віку, стає зрозумілим, що на міжнародному рівні значна увага приділяється саме проблемі забезпечення ефективного соціального захисту літнім людям у зв'язку з біологічними, соціологічними й психологічними особливостями їх організму та врахування наведених особливостей старіння людини під час розробки міжнародних програм соціального забезпечення, в яких значне місце займає надання соціальних послуг літнім людям як однієї з найефективніших форм соціального захисту в такій сфері.

Проте, не дивлячись на міжнародний захист соціальних прав осіб похилого віку, доцільно звернути увагу на такий соціально-психологічний феномен, як ейджизм, що означає дискримінацію за віковою ознакою. Забезпечення рівності й недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці. Базова Конвенція МОП у сфері боротьби з дискримінацією 1958 р. № 111, визначаючи дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за визначеними ознаками, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, не виділяє окремо вік серед таких ознак, хоча й встановлює їх невичерпний перелік [18].

Загалом згідно приписів Хартії основних прав Європейського Союзу до принципових питань цього документу слід віднести недопущення дискримінації, в тому числі в трудових відносинах, а також встановлення справедливих та рівних умов праці [12].

Своєю чергою стаття 18 Міжамериканської конвенції про захист прав літніх людей Організації Американських Держав детально розглядає право літніх людей на працю. Право на працю охоплює антидискримінаційну політику й процедури, що сприяють більш інклюзивним ринкам праці, гарантуючи однакові права, пільги й захист для всіх працівників для виконання подібних завдань та обов'язків, незалежно від віку. Зокрема, стаття 18 включає заходи, які сприятимуть поступовому переходу на пенсію та розширять політику праці, яка враховує потреби й особливості людей похилого віку [14].

Водночас, дискримінація за віком у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що

за масштабами наближається до гендерної нерівності, а люди похилого віку найчастіше стають жертвами ейджизму і знаходять роботу переважно з низькою оплатою, хоч і мають великий професійний і соціальний досвід [19, с. 146]. Зокрема, в доповіді, опублікованій МОП у 2007 р. на тему «Рівність у сфері праці: відповіді на виклики», присвяченій новим формам дискримінації при влаштуванні, особлива увага звертається на проблеми ейджизму. У глобальній доповіді МОП «Рівність у сфері праці – виклик зберігається» 2011 р. зазначається, що серед осіб, які піддаються дискримінації за кількома ознаками, спостерігаються найвищий рівень безробіття, і вони в основному зосереджені на погано оплачуваних і тимчасових робочих місцях [20, с. 19].

Так, у світовому співтоваристві панує вікова дискримінація, тож можна констатувати численні перешкоди на шляху до зайнятості працівників похилого віку. Є. Карюхін виокремлює аспекти відкритої та опосередкованої дискримінації осіб похилого віку у сфері праці. Науковець до відкритої дискримінації відносить встановлення певного віку під час найму на роботу, створення перешкод для працівника похилого віку в його просуванні по службі, вікові обмеження при наймі для жінок, встановлення граничного віку для професійної підготовки, заміну працівників похилого віку молодією робочою силою в тих випадках, коли заробітна плата підвищується залежно від віку. До опосередкованої дискримінації своєю чергою належить створення роботодавцем таких умов, що змушують працівників похилого віку виходити на пенсію раніше строку [19, с. 146].

Так, питання соціальних проблем людей похилого віку розглядалося в «Рекомендації щодо літніх працівників». Дія цього міжнародного акта поширюється на усіх працівників літнього віку, втім, за державами залишається право на самостійне визначення вікової категорії працівників.

Вагоме значення має ст. 5 цього документа, яка наголошує, що літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема щодо:

- a) доступу до працевлаштування;
- b) доступу з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду й кваліфікації: ii) до можливостей професійної підготовки, зокрема підвищення кваліфікації та перекваліфікації; iv) до просування по службі й справедливого розподілу роботи [9].

Отже, літні працівники мають право на рівні з іншими працівниками можливості, й у жодному випадку не можуть бути дискриміновані з огляду на свій вік. Зокрема, в статті 13 звернено увагу на потребу покращення умов праці, можливості частіше контролювати стан здоров'я, у разі

потреби змінити ритм праці. Державам-учасницям запропоновано також рекомендації щодо підвищення пенсійного віку та реалізації заходів щодо зміни сприйняття у суспільстві людей похилого віку [9]. Так, не зважаючи на факультативний характер щойно згаданої Рекомендації, положення останньої належним чином скеровують міжнародну соціальну діяльність щодо захисту трудящих похилого віку від дискримінації у сфері праці.

Віденський Міжнародний план дій із проблем старіння має за мету «досягнення законодавчих гарантій економічного й соціального забезпечення людей похилого віку». У площині такого документа в аспекті сприяння трудовій реінтеграції осіб похилого віку вагоме значення мають такі положення:

а) урядам держав-учасниць слід вжити відповідні заходи в співробітництві з організаціями трудящих і роботодавців для забезпечення трудящим похилого віку можливості продовжувати роботу в задовільних умовах і мати гарантію зайнятості;

б) необхідно сприяти усуненню будь-якої дискримінації на ринку праці;

в) у зв'язку зі стереотипним негативним відношенням до працівників похилого віку з боку роботодавців, рекомендується забезпечити інформування роботодавців та консультантів з питань зайнятості про здібності трудящих похилого віку, які в більшості професій зберігаються на достатньо високому рівні;

г) рекомендується вживати заходи для допомоги особам літнього віку щодо знаходження ними підходящої роботи;

д) не зважаючи на наявність значних проблем безробіття, не рекомендується зниження пенсійного віку найманих працівників;

е) право робітників на зайнятість повинно ґрунтуватися скоріше на їх здатності виконувати поставлені задачі, а не власне на віці [6].

Отже, в цьому документі передбачено рекомендації щодо розв'язання основних проблем людей похилого віку, серед яких гарантія доходів і зайнятості, і звернено особливу увагу на мудрість і знання людей похилого віку.

Тож негативний вплив справляють упередження щодо обмеженої працездатності вказаної категорії осіб. Дійсно, працівники похилого віку можуть зіткнутися з проблемами відсутності знань у сфері інформаційних технологій при виконанні окремих трудових обов'язків, проте це не впливає на загальну картину їх трудової невідповідності. Як вихід із ситуації, вказана категорія осіб потребує додаткового навчання, підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, що є економічно не вигідним для роботодавця. Міжнародний план розроблений саме на вирішення вказаної проблеми.

Водночас О. Трюхан погоджується з думкою французького вченого Дж. Вітторі і зазначає, що серед проблем варто виділити небажання, або навіть невміння керівника, якщо він є молодшим, управляти працівниками похилого віку, а тому захист праці осіб похилого віку дуже рідко виступає предметом уваги керівництва [19, с. 146].

Важливе місце в універсальній міжнародно-правовій системі, що спрямована на захист широкого діапазону прав осіб похилого віку, посідають Принципи ООН щодо осіб похилого віку, які були прийняті на підставі вище згаданого Міжнародного плану дій із проблем старіння. У межах принципу незалежності передбачені такі трудові гарантії: право літніх осіб працювати або займатися іншими видами діяльності, що приносить прибуток; право літніх працівників брати участь у визначенні строків та форм припинення трудової діяльності; право трудящих похилого віку брати участь у відповідних програмах освіти й професійної підготовки.

Принципом участі окреслено право осіб літнього віку брати активну участь у життєдіяльності суспільства, а також ділитись своїми знаннями та досвідом з представниками молодшого покоління [7]. У такому контексті І. Шашкова-Журавель досліджувала думку англійських вчених, що досвід працівників вирішальним чином впливає на ефективність здійснення їх трудової функції, а сприятливі умови праці на підприємстві, що виключають дискримінаційні прояви відносно будь-якої категорії працівників, є передумовою забезпечення оптимальної форми управління підприємством [21, с. 264].

На нашу думку, наукові уявлення про особливості праці й зайнятості людей похилого віку повинні мати комплексний характер, враховувати не тільки недоліки таких працівників, а й можливі переваги, напрямки ефективного використання трудового потенціалу. Зокрема, вдаючись до конкуренції на ринку праці, маючи пенсію, вказана категорія осіб легше надає згоду на порівняно нижчу оплату праці, від якої часто відмовляється сучасне молоде покоління. Крім того, слід приділити особливу увагу тій категорії осіб, які близькі до досягнення пенсійного віку, оскільки для вказаної категорії властивим також є деякі труднощі в працевлаштуванні (дискримінація з боку роботодавців, які мають упереджене ставлення до них).

Так, Декларація з проблем старіння, в якій визначено основні стандарти щодо людей похилого віку з рекомендацією імплементації їх у національне законодавство держав закликає підтримувати національні ініціативи, пов'язані з проблемами старіння, в контексті національних умов, а саме, щоб: особи старшого віку розглядалися як члени суспільства, які роблять внесок у його роз-

виток, а не як тягар; старше й молоде покоління співпрацювали в пошуку оптимального співвідношення між традицією і новаторством в економічному, соціальному й культурному розвитку; громадськість була більш поінформована й брала участь у розробленні й здійсненні програм і проєктів для осіб похилого віку тощо [8].

Важливим кроком було розроблення Мадридського міжнародного плану дій із питань старіння від 2002 року з метою визнання надзвичайно важливої ролі, яку люди похилого віку відіграють в суспільстві, та гарантування найстаршій віковій групі населення в усьому світі продовження активної рівноправної участі в житті суспільства. Серед основних тем, відбитих у такому документі, є тема гарантування дотримання економічних, соціальних і культурних, громадянських і політичних прав людей похилого віку, з ліквідацією вікової дискримінації [22, с. 66]. Документом зазначено, що «літнім людям слід надати можливість продовжувати займатися працею, яка приносить дохід до тих пір, поки вони того бажають і зберігають здатність до продуктивної праці» [23]. Основною перешкодою до цього є низька варіативність ринку праці, що не дозволяє ефективно використовувати робочу силу. Для вирішення проблеми пропонується ряд заходів, зокрема: усунення стримуючих факторів, викорінення соціальної ізоляції літніх людей, заохочення самостійної зайнятості та, що є особливо важливим, «заохочення нових механізмів трудової діяльності й новаторської практики на робочих місцях із метою збереження виробничого потенціалу, <...> заохочення реалістичних уявлень про професійні навички й здібності літніх працівників» [23].

Тож викладене вище дає можливість констатувати наявність міжнародно-правового базису, який забезпечує захист трудових прав осіб похилого віку. Міжнародно-правові норми у вказаній сфері координують зусилля міжнародної спільноти щодо підтримання та реалізації належних гарантій трудових прав незахищеної категорії, проте таке явище, як дискримінація за віком, нікуди не зникає.

Таким чином, як ключові напрями формування зайнятості літніх людей ООН і МОП розглядають підвищення гнучкості ринку праці, розвиток нових, нестандартних видів, форм трудових відносин, а також подолання негативних стереотипів

роботодавців. У той же час на практиці домінує однобічний підхід до проблеми залучення літніх людей в трудову діяльність. У переважній більшості аналізуються недоліки такої категорії громадян у розрізі потенційних труднощів під час пошуку роботи й наймання, наголошується на необхідності забезпечення особливих заходів захисту людей похилого віку у взаєминах із роботодавцем, спеціального стимулювання їх зайнятості.

Оскільки Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять № 111 окремо не виділяє вікову дискримінацію, вбачаємо за необхідне викласти п. а ч. 1 ст. 1 Конвенції, термін «дискримінація» охоплює, в такій редакції: «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віку, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці та занять». Це, на нашу думку, стане серйозним супротивом негативному явищу дискримінації за віком.

Окрім цього, особам похилого віку важко не лише працевлаштуватися, а й знайти заняття, яке б відповідало їхнім професійним здібностям і віковим можливостям. Вважаємо, що Рекомендація щодо літніх працівників № 162 має забезпечити осіб похилого віку таким правом. Доречним було б, поряд із доступом до служб професійної орієнтації та працевлаштування (п. а) ст. 1 Розділ II), запровадити «доступ до заходів щодо підшукування роботи», що значно б полегшило майбутнє працевлаштування.

Також слід приділити увагу тенденції залучення людей старшого віку до зайнятості для подолання наслідків старіння населення. У контексті реалізації такої політики доцільним стало б прийняття єдиної міжнародної програми працевлаштування осіб похилого віку враховуючи їх навички, знання, досвід, мудрість і витримку, незважаючи на зниження активності. Для вдалої адаптації трудової політики вказаної категорії осіб доцільно було б створювати максимально сприятливі умови щодо графіка робочого часу й інших умов праці, приділяти увагу навчанню та підвищенню кваліфікації, відхилити будь-які вікові обмеження щодо зайнятості, а також збільшити фінансування такої сфери.

Література

1. Равенство в сфері труда – веление времени : Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда : материалы Международной Конференции труда. 91-я сессия. 2003 г. Женева, 2003. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf (дата звернення: 27.09.2020).
2. Загальна декларація прав людини : прийн. і проголош. Резолюцією 217 А (III) Ген. Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 27.09.2020).

3. ООН: до 2050 року кількість людей похилого віку подвоїться. URL: https://galinfo.com.ua/news/oon_do_2050_roku_kilkist_lyudey_pohylogo_viku_podvoitsya_318732.html (дата звернення: 27.09.2020).
4. ВООЗ констатує – людство «старіє». URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2549255-vooz-konstatue-ludstvo-starie.html> (дата звернення: 27.09.2020).
5. Черноус О.В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*. Харків :Харк. Нац. Ун-т внутр. Справ, 2012. № 4 (46). С. 249–253.
6. Про мінімальні норми соціального забезпечення : Конвенція МОП № 102 від 28 червня 1952 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення: 27.09.2020).
7. Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника : Конвенція МОП № 128 від 29 червня 1967 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_326 (дата звернення: 27.09.2020).
8. Щодо допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника : Рекомендація МОП № 131 від 29 червня 1967 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_070#Text (дата звернення: 27.09.2020).
9. Щодо літніх працівників : Рекомендація МОП № 162 від 23 червня 1980 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text (дата звернення: 27.09.2020).
10. Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення : Конвенція МОП № 157 від 21 червня 1982 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_012#Text (дата звернення: 27.09.2020).
11. Європейська соціальна хартія : Хартія Ради Європи від 18 жовтня 1961р. *База даних «Законодавство України»*. URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_300/print1518091139482732 (дата звернення 27.09.2020).
12. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text (дата звернення: 27.09.2020).
13. Про права та основні свободи людини : Конвенція СНД від 26 травня 1995 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_070#Text (дата звернення: 27.09.2020).
14. Міжамериканська конвенція про захист прав літніх людей : Ген. Асамблея ОАД від 15 червня 2015 р. URL: http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-70_human_rights_older_persons.asp (дата звернення: 27.09.2020).
15. Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння від 06 серпня 1982 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_870#Text (дата звернення: 27.09.2020).
16. Принципи Організації Об'єднаних Націй стосовно літніх людей : Ген. Асамблея ООН від 16 грудня 1991 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_314#Text (дата звернення: 27.09.2020).
17. Декларація з проблем старіння : Ген. Асамблея ООН від 16 жовтня 1992 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_510#Text (дата звернення: 27.09.2020).
18. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП № 111 від 24 червня 1975 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 27.09.2020).
19. Трюхан О.А. Захист трудових прав працівників передпенсійного віку в зарубіжних країнах: досвід для України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 4. С. 145–148 (дата звернення: 27.09.2020).
20. Рівність у сфері праці – виклик зберігається : Глобальна доповідь МОП, представлена відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці. 2011. 82 с. URL: <http://www.ilo.org> (дата звернення: 27.09.2020).
21. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародно-правові аспекти захисту праці осіб похилого віку. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 262–267 (дата звернення: 27.09.2020).
22. Чернописька В.З. Міжнародно-правові стандарти соціального захисту людей похилого віку. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2019. № 24. С. 61–68 (дата звернення: 27.09.2020).
23. Мадридський Міжнародний план дій з проблем старіння : Міжнародний документ ООН від 08–12 квітня 2002 р. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf> (дата звернення: 27.09.2020).

References

1. Ravenstvo v sfere truda – velenie vremeni: Globalnyj doklad, predstavlenyj v sootvetstvii s mehanizmom realizacii Deklaracii MOT ob osnovopolagayushih principah i pravah v sfere truda. Mezhdunarodnaya Konferenciya truda. 91-ya sessiya 2003 g. Zheneva, 2003. [Equality in the world of work – the imperative of the times: Global report presented in accordance with the implementation mechanism of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work / International Labor Conference. 91st Session 2003 Geneva, 2003]. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf (accessed: 27 September 2020).
2. Zagalna deklaraciya prav lyudini : prijn. I progolosh. Rezolyuciyeyu 217 A (III) Gen. Asambleyi OON. (10.12.1948). [Universal Declaration of Human Rights: adopted. And proclaim. Resolution 217 A (III) Gen. UN Assembly of 10.12.1948]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (accessed: 27 September 2020).
3. OON: do 2050 roku kilkist lyudej pohilogo viku podvoyitsya. [UN: By 2050, the number of elderly people will double]. Retrieved from: https://galinfo.com.ua/news/oon_do_2050_roku_kilkist_lyudey_pohylogo_viku_podvoitsya_318732.html (accessed: 27 September 2020).
4. VOOZ konstatuye – lyudstvo “stariye”. [The WHO states that humanity is “aging”]. Retrieved from: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2549255-vooz-konstatue-ludstvo-starie.html> (accessed 27: September 2020).
5. Chornous O.V. (2012). Dzherela mizhnarodno-pravovogo reguluvannya praci ta yih vpliv na nacionalne zakonodavstvo [Sources of international legal regulation of labor and their impact on national legislation]. *Pravo i bezpeka*. H.:Hark. Nac. Un-t vnutr. Sprav, № 4 (46). P. 249–253.
6. Pro minimalni normi socialnogo zabezpechennya : Konvenciya MOP № 102 vid 28.06.1952 r. [On minimum social security standards: ILO Convention № 102 of 28 June 1952]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (accessed: 27 September 2020).
7. Pro dopomogi po invalidnosti, po starosti i u zv'yazku z vtratoyu goduvalnika : Konvenciya MOP № 128 vid 29.06.1967 r. [On invalidity, old-age and survivors' benefits: ILO Convention No. 128 of 29 June 1967]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_326 (accessed: 27 September 2020).
8. Shodo dopomog po invalidnosti, po starosti i u zv'yazku z vtratoyu goduvalnika : Rekomendaciya MOP № 131 vid 29.06.1967 r. [Regarding invalidity, old-age and survivors' benefits: ILO Recommendation № 131 of 29 June 1967]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_070#Text (accessed: 27 September 2020).
9. Shodo litnih pracivnikiv : Rekomendaciya MOP № 162 vid 23.06.1980 r. [Regarding older workers: ILO Recommendation № 162 of 23 June 1980]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text (accessed: 27 September 2020).
10. Pro vstanovlennya mizhnarodnoyi sistemi zberezheniya prav u galuzi socialnogo zabezpechennya : Konvenciya MOP № 157 vid 21.06.1982 r. [On the establishment of an international system for the protection of rights in the field of social security: ILO Convention № 157 of 21.06.1982]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_012#Text (accessed: 27 September 2020).
11. Yevropejska socialna hartiya : Hartiya Radi Yevropi (18.10.1961). [European Social Charter: Charter of the Council of Europe of 18.10.1961]. Retrieved from: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_300/print1518091139482732 (accessed: 27 September 2020).
12. Hartiya osnovnih prav Yevropejskogo Soyuzu (07.12.2000). [Charter of Fundamental Rights of the European Union of 7 December 2000]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text (accessed: 27 September 2020).
13. Pro prava ta osnovni svobodi lyudini: Konvenciya SND (26.05.1995). [On human rights and fundamental freedoms: CIS Convention of 26.05.1995]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_070#Text (accessed: 27 September 2020).
14. Mizhamerikanska konvenciya pro zahist prav litnih lyudej: Gen. Asambleya OAD (15.06.2015). [Inter-American Convention for the Protection of the Rights of the Elderly: Gen. OAS Assembly dated 15.06.2015]. Retrieved from: http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-70_human_rights_older_persons.asp (accessed: 27 September 2020).
15. Videnskij Mizhnarodnij plan dij z problem starinnya (06.08.1982). [Vienna International Plan of Action on Aging from August 6, 1982]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_870#Text (accessed: 27 September 2020).
16. Principi Organizaciyi Ob'yednanih Nacij stosovno litnih lyudej : Gen. Asambleya OON vid 16.12.1991r. [United Nations Principles for Older Persons: Gen. UN Assembly of 16.12.1991]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_314#Text (accessed: 27 September 2020).

17. Deklaraciya z problem starinnya : Gen. Asambleya OON vid 16.10.1992 r. [Declaration on Aging: Gen. UN Assembly of 16.10.1992]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_510#Text (accessed: 27 September 2020).
18. Pro diskriminaciyu v galuzi praci ta zanyat : Konvenciya MOP № 111 vid 24.06.1975 r. [On Discrimination in Respect of Employment and Occupation: ILO Convention No. 111 of 24 June 1975]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (accessed: 27 September 2020).
19. Tryuhan O.A. (2017). Zahist trudovih prav pracivnikov peredpensijnogo viku v zarubizhnih krayinah: dosvid dlya Ukrayini. [Protection of labor rights of workers of pre-retirement age in foreign countries: experience for Ukraine]. *Porivnyalno-analitichne pravo*, № 4. P.145–148.
20. Rivnist u sferi praci – viklik zberigayetsya : [Globalna dopovid MOP, predstavlena vidpovidno do meh-anizmu realizaciyi Deklaraciyi MOP pro osnovopolozhni principi i prava u sferi praci]. (2011). 82 p. [Equality in the field of labor – the challenge remains: [ILO Global Report, presented in accordance with the mechanism of implementation of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work], 2011. 82 p.]. Retrieved from: <http://www.ilo.org> (accessed: 27 September 2020).
21. Shashkova-Zhuravel I.O. (2009). Mizhnarodno-pravovi aspekti zahistu praci osib pohilogo viku. [International legal aspects of labor protection of the elderly]. *Chasopis Kiyivskogo universitetu prava*, № 3. P. 262–267.
22. Chornopiska V. Z. (2019). Mizhnarodno-pravovi standarti socialnogo zahistu lyudej pohilogo viku. [International legal standards of social protection of the elderly]. *Visnik Nacionalnogo universitetu “Lvivska politehnika”*. Seriya: Yuridichni nauki. Lviv: Vidavnictvo Lvivskoyi politehniki, № 24. P. 61–68.
23. Madridskij Mizhnarodnij plan dij z problem starinnya: Mizhnarodnij dokument OON (08-12.04.2002). [Madrid International Plan of Action on Aging: UN International Document of 08-12.04.2002]. Retrieved from: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf> (accessed: 27 September 2020).