

розробникам відповідних політик у їх роботі. Можна сказати, що сьогодні ДААР дійсно працює, тим не менш слід урахувати аналіз, проведений експертами, задля корегування системи та її покращення.

Література

1. Domain Abuse Activity Reporting System // Internet Corporation for Assigned Names and Numbers. URL: <https://www.icann.org/icann-acronyms-and-terms/en/G0068> (дата звернення: 23.01.2019).

2. What is ICANN Policy? // Internet Corporation for Assigned Names and Numbers. URL: https://www.icann.org/policy#what_is_policy (дата звернення: 20.01.2019).

3. Ranum M. Review of The Domain Abuse Activity Reporting system (DAAR) and methodology / Marcus J. Ranum. – Los Angeles: ICANN, 2018. – 18 с.

4. Bambenek J. DAAR Validation Report / John Bambenek. – Los Angeles: ICANN, 2018. – 18 с.

5. About WHOIS // Internet Corporation for Assigned Names and Numbers. URL: <https://whois.icann.org/en/about-whois> (дата звернення: 25.01.2019).

УДК 349.2:316.647.82-053 (043.2)

Хоцяновська Н. Ф., старший викладач,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,
Хом'яченко С. І., к.ю.н., доцент,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України, м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ІЗ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ У СФЕРІ ПРАЦІ

Україна перебуває у стані демографічної кризи: населення України старішає. Причинами цього явища є недостатній рівень народжуваності, трудова міграція працездатної молоді, участь молоді у захисті України під час АТО, тощо.

Законодавство України декларує захист від будь-якої дискримінації в сфері праці та зайнятості населення. В тому числі стосовно: статі, раси, національності, політичних поглядів, соціального стану і віку особи. В той же час практика свідчить про недостатній захист від дискримінації. Певні положення, які містять дискримінаційні ознаки можна знайти у більшості оголошень про вакансії. Серед найбільш розповсюджених є обмеження за віком при висуненні вимог до кандидатів на посаду. Така дискримінація не обмежується необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, а включає в себе такі випадки, як: відмова у підвищенні по службі, необґрунтовано низький рівень заробітної плати, вищий порівняно з іншими працівниками рівень навантаження, незаконне звільнення та ін.

Отже, видається необхідним удосконалення законодавства в сфері захисту від дискримінації за віком та механізму його реалізації.

У 2005 році було зроблено спробу прийняти спеціальний закон «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні», який так і залишився законопроектом [1]. Дія закону мала поширюватись на всі відносини за участі літніх людей та людей похилого віку, в тому числі на трудові відносини та відносини зайнятості населення. Згідно законопроекту не вважалось дискримінацією таке обмеження прав відповідно віку особи, що було пов'язане із небезпекою для здоров'я. Такий підхід видається виваженим і обґрунтованим. Ідентичні положення пропонувались і у проектах 2010 р. та 2012 р., що також були відхилені [2]. Згідно з законопроектами, літньою особою пропонувалось вважати особу старше 50 років. Очевидно, що даний закон не вирішив би питання дискримінації за віком в цілому, так як не охоплював категорію осіб 35-50 років, які часто піддаються віковій дискримінації в сфері праці, а особливо в сфері зайнятості.

З цієї позиції цікавим є досвід боротьби з віковою дискримінацією у США. Так, у 1967 році було прийнято Закон про дискримінацію за віком в сфері зайнятості (ADEA). Відповідно зазначеного закону було заборонено вікову дискримінацію у сфері праці та зайнятості. Важливим є факт, що за віковий ценз було визначено 40 років. При досягненні цього віку забороняється дискримінація у прийнятті на роботу, підвищенні на посаді, звільненні, переведенні, надання субсидій, компенсацій, завдань по роботі, тренінгів, тощо. Такий підхід вважається більш виправданим і для України, адже багато роботодавців у вакансіях за обмеження висувають 40 і навіть 35 років [3].

Необхідно зауважити, що у реалізації положень даного закону є деякі особливості, притаманні саме праву США. Так, ADEA визначаючи заборону роботодавцеві дискримінувати працівників через їх вік, досить специфічно визначає у §630(b) поняття «роботодавця» в таких відносинах. До 1974 року положення даного закону стосувались тільки приватних роботодавців, якими визнаються особи, що займаються індустрією, що стосується торгівлі та які мають у штаті 20 і більше працівників кожного робочого дня у кожному з двадцяти чи більше календарних тижнів у поточному чи попередньому календарному році. З 1974 року це положення було доповнене і термін «роботодавець» тепер також означає будь-якого агента державного чи політичного підрозділу. Дане положення не притаманне українському законодавству, де всі форми власності вважаються рівними і трудове законодавство є чинним як для приватних, так і для державних підприємств, установ та організацій, з урахуванням положень законодавства про державну службу, якщо мова йде про державний орган як роботодавця. Також слід зауважити, на недосконале формулювання даного положення, що викликало колізію у його

застосуванні пов'язану із неоднозначним тлумаченням, яку було усунуто тільки у 2018 році висловленням Верховним Судом США своєї правової позиції стосовно розуміння «роботодавця» у справі Д.Гвідо та Д.Ранкін проти пожежного округу Маунт-Леммон. Пожежники скаржились на незаконне звільнення у зв'язку із дискримінацією за віком, але пожежний округ стверджував про неможливість застосування даного положення у зв'язку із тим, що він не є роботодавцем у розумінні ADEA, так як має у своєму складі менше 20 працівників. Верховний Суд роз'яснив, що державні та політичні підрозділи є окремих категорією осіб до яких не застосовується обмеження за кількістю працівників [4].

Зазначене вище дозволяє зробити висновок про необхідність подальшого дослідження питання дискримінації за віком в сфері праці та зайнятості населення та формування відповідного законодавства України з одночасним створенням ефективного механізму його реалізації. Успішний досвід інших держав, зокрема США, може слугувати орієнтиром та основою для формування такого законодавства за умови врахування особливостей національного права.

Література

1. Проект Закону «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні» №8367 від 01.11.2005 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=8367&skl=5
2. Проект Закону «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні» №7224 від 07.10.2010 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=38709; Проект Закону «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього та похилого віку в Україні» №10486 від 18.05.2012 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=10486&skl=7
3. The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA). *Pub. L. 90-202*.
4. The Supreme Court of the United States. Mount Lemmon Fire Dist. v. Guido, 17-587, 11/06/18. URL: https://www.supremecourt.gov/opinions/18pdf/17-587_n7ip.pdf

УДК 347.211 (043.2)

Чуб Н. С., студентка магістратури,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Шуст Н. Б., д.соц.н., професор

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ОБ'ЄКТІВ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВ

Загалом, поняття «об'єкт» зустрічається у цивільному праві в таких термінологічних конструкціях як «об'єкт цивільних прав», «об'єкт цивільних правовідносин», «об'єкт суб'єктивних цивільних прав» та ін.