

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 4(27)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2010

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., канд. юрид. наук, доц., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 27 жовтня 2010 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 4(27). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 212 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	Медвідь Я. Ф.	
Арнаутов П. І.		<i>Страховання в Україні: поняття і види класифікації</i>	77
<i>Характер взаємодії держави і права як критерій визначення правової державності</i>	5	Сорокіна Н. Є.	
Дікареєв О. І., Нгуєн Куїнь Май		<i>Інвестиційна діяльність: проблеми та шляхи її активізації</i>	83
<i>Енергетична безпека як регіональноутворюючий фактор: міжнародно-правові та політичні аспекти транзиту паливно-енергетичних ресурсів та користування транскордонними родовищами</i>	9	Янковська Ягода	
Гольцов А. Г.		<i>Сутність партнерських відносин для перспектив розвитку туристичної галузі Республіки Македонія</i>	88
<i>Сучасна геополітика як наука</i>	18	Медвідь Я. Ф., Колошко Ю. С.	
Василенко І. М.		<i>Концесія як механізм розвитку економіки держави</i>	95
<i>Теоретичні основи становлення місцевого самоврядування в українському суспільстві і державі</i>	24	Захожай К. В., Паславський О. В.	
Навроцький В. Б.		<i>Аналіз системи нарахування заробітної плати на мікрорівні</i>	101
<i>Особливості миротворчої діяльності НАТО</i>	30	Газанфаров Ельчин Муслим	
Логвиненко С. В.		<i>Моральные риски в банковской деятельности</i>	107
<i>Геополітичні протиріччя у сучасному світі та проблеми формування нових геополітичних утворень</i>	36	ЮРИДИЧНІ НАУКИ	114
Сітуха С. Д.		Арнаутов П. І.	
<i>Регіоналізм як фактор державного будівництва в Україні</i>	41	<i>Принцип законності у контексті постанови правової державності: питання теорії</i>	114
Шконда В. В., Кальянов А. В.		Дубович Д. Б.	
<i>Особливості використання методів кваліметрії в сучасних наукових дослідженнях</i>	45	<i>Способи підроблення документів у структурі механізму злочинних технологій збагачення</i>	119
Цепенда І. Є.		Зарудний Є. О.	
<i>Натовські стандарти для країн-кандидатів у період першого розширення Альянсу</i>	49	<i>Щодо концепції презумпції вини (на матеріалі конституційного звернення Верховного суду України)</i>	124
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	54	Кирієнко С. С.	
Захожай В. Б., Грищенко Е. М.		<i>Роль адміністративного судочинства у формуванні правосвідомості громадян</i>	127
<i>Якість обслуговування покупців як підсистема маркетингового ризику</i>	54	Ляшенко Л. Л.	
Юсеф Н. Н.		<i>Форми і методи адміністративного нагляду</i>	132
<i>Торговельно-економічні відносини України з країнами Близького Сходу (Саудівська Аравія, Іран, Єгипет)</i>	62	Солонина В. Ф.	
Жанкевіч Л. В.		<i>Аналіз поняття права на захист у сучасній науці цивільного права</i>	136
<i>Роль господарського контролю та його місце в системі фінансового контролю</i>	72	Шашкова-Журавель І. О., Журавель М. І.	
		<i>Характеристика міжнародно-правової системи протидії дискримінації осіб похилого віку в трудових відносинах</i>	141

І. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

М. І. ЖУРАВЕЛЬ

Оперуповноважений карного розшуку Печерського РУ ГУ МВС України

ХАРАКТЕРИСТИКА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 4(27), с. 141–144

Проаналізовано міжнародно-правову систему захисту осіб похилого віку від дискримінації у трудових відносинах. Головна увага приділяється участі Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у боротьбі з дискримінацією трудящих похилого віку. Пропонуються шляхи оптимізації системи міжнародно-правового захисту трудових прав працівників похилого віку.

Проблема протидії дискримінації осіб похилого віку у сфері праці на міжнародному та національному рівнях перебувала у полі зору таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Б. С. Беззуб, Н. Б. Болотіна, Е. Е. Глотова, Е. В. Карюхін, І. Я. Кисельов, С. Н. Куликова, А. С. Мацко, О. М. Міхатуліна, Д. Д. Репринцев, Н. Н. Семенюта, В. Генрі, Б. Хогсон, Г. Маддокс, Дж. Вітторі, та ін. Однак, у зв'язку із багатоаспектністю зазначеної проблеми виникає необхідність подальших комплексних досліджень у цьому напрямі.

Слід констатувати, що сучасні умови розвитку суспільства в більшості держав світу пенсійним забезпеченням вже не в змозі гарантувати гідний рівень життя громадян. Таким чином, із збільшенням кількості осіб похилого віку, збільшуватиметься і потреба забезпечення їх місця в соціальній сфері, що базується на їх можливості брати участь у суспільному виробництві шляхом працевлаштування [1]. У Франції, наприклад, серед 55–59-літніх працівників констатується один із найнижчих рівнів зайнятості в групі європейських держав: він становить 54 %, натомість у середньому в рамках ЄС зайнятість цієї вікової категорії становить 63,5 %, у Великобританії — 71 %, у Швеції — 80 %. В зазначених та інших економічно розвинених країнах працівникам, які старші за 54 роки, пропонується протягом шести років поступово зменшувати свою зайнятість

без скорочення заробітної плати, починаючи з 32 годин до 25 годин на тиждень [2]. Такий підхід забезпечує, з одного боку, ефективну зайнятість трудящих із значним професійним досвідом, а з другого — сприяє поступовій адаптації особи до нової соціальної ролі: зі статусу трудячого до статусу пенсіонера.

Потрібно підкреслити, що система основоположних міжнародно-правових актів у сфері захисту прав людини містить ряд положень, спрямованих на запобігання будь-яким проявам дискримінації, у тому числі, у трудових відносинах. Зокрема, в ст. 7 Загальної Декларації прав людини наголошується на тому, що всі люди є рівними перед законом та мають право на рівний їх захист від якої б то не було дискримінації та від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації. Виходячи із положень ст. 23 Декларації кожна людини має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [3]. Найбільш розгорнутий перелік соціально-економічних, у тому числі, трудових прав індивідів на універсальному рівні міститься в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. В ч. 2 ст. 2 зазначеного Міжнародного пакту відображається обов'язок усіх держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, забезпечуватимуться без будь-яких проявів дис-

кримінації [4]. Конвенція МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці і занять” покладає обов’язок на кожну державу-учасницю організації визначати та впроваджувати національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що відповідають національним умовам та практиці, рівності можливостей і ставлення до праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації. Ст. 1 зазначеної Конвенції передбачає перелік ознак, за якими може відбуватись дискримінація: а) ознаки раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального статусу; б) будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження в галузі праці та занять, що визначається будь-якою державою-учасницею на підставі консультацій з представниками роботодавців і профспілок та з іншими відповідними органами [5].

Необхідно зауважити, що проблема дискримінації осіб похилого віку має місце і в країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, французький вчений Дж. Вітторі зазначає, що згідно з дослідженнями, здійсненими на французьких підприємствах, захист праці осіб похилого віку дуже рідко є предметом уваги керівництва. Хоча на великих підприємствах проблема створення належних умов праці для осіб похилого віку вже розглядається, однак існує значна відстань між її констатацією та вжиттям активних дій щодо її вирішення. Проте, вже досягнуто консенсус щодо необхідності поступового припинення практики дострокового надання пенсії [6].

На думку Р. Р. Репринцева, одним із проблемних аспектів щодо захисту трудових прав літніх працівників є відсутність міжнародно-правової регламентації верхньої межі віку працездатності. Вчений зазначає, що ті вікові обмеження, які встановлені для окремих категорій трудящих (держслужбовців, керівників ВНЗ), стосуються права обіймання певної посади, а не позбавлення права здійснення трудової діяльності в цілому [7]. Так, Міжнародною організацією праці була прийнята у 1973 р. Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу, положення якої забороняють встановлення мінімального віку для прийняття на роботу нижчого, ніж вік завершення обов’язкової середньої освіти, і в будь-якому випадку не нижчого від 15-ти років (для країн, які не є промислово розвиненими — 14-ти років) [8]. Водночас у сучасній системі міжнародно-правового регулювання праці відсутній міжнарод-

но-правовий акт, який зобов’язував би держави-учасниці розглядати пенсійний вік як граничний вік для здійснення трудової функції працівника.

До міжнародно-правових актів глобального значення, які безпосередньо спрямовані на захист соціальних, у тому числі трудових прав осіб похилого віку, насамперед потрібно віднести: Рекомендацію МОП щодо літніх працівників 1980 р., Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р., Принципи ООН відносно осіб похилого віку 1991 р., Декларацію ООН з проблем старіння 1992 р.

Важливо зазначити, що Рекомендація МОП щодо літніх працівників 1980 р. не містить вказівок стосовно вікових категорій працівників, на яких вона поширює свою дію. У Рекомендації зазначається, що її положення поширюються на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі у галузі праці й зайнятості. Зазначена Рекомендація передбачає можливість кожної держави-учасниці самостійно визначати вікові категорії трудящих, на які будуть поширюватись її положення [9].

Слід зауважити, що незважаючи на факультативний характер зазначеної Рекомендації, яка не покладає суворих зобов’язань на держави-учасниці, цей документ містить ряд важливих положень, які належним чином скеровують внутрішньодержавну соціальну діяльність щодо захисту трудящих похилого віку від дискримінації у сфері праці.

Також необхідно зазначити численні рекомендації державам-учасницям щодо захисту прав осіб похилого віку, зокрема, у сфері праці, які містяться у Віденському Міжнародному плані дій з проблем старіння. Серед зазначених рекомендацій в аспекті сприяння трудовій реінтеграції осіб похилого віку ключове значення відіграють такі положення:

- урядам держав-учасниць слід вжити відповідних заходів у співробітництві з організаціями трудящих та роботодавців для забезпечення трудящим похилого віку можливості продовжувати роботу у задовільних умовах і мати гарантію зайнятості;
- урядам держав-учасниць необхідно сприяти усуненню будь-якої дискримінації на ринку праці та забезпечувати справжню рівність поводження у професійному житті;
- у зв’язку із стереотипним негативним ставленням до працівників похилого віку з боку роботодавців, урядам держав-учасниць рекомендується забезпечити інформування

роботодавців та консультантів з питань зайнятості про здібності трудящих похилого віку, які в більшості професій зберігаються на достатньо високому рівні;

- державам-учасникам рекомендується вживати заходів для допомоги особам літнього віку щодо знаходження ними підходящої роботи за наймом або самостійної роботи шляхом створення нових можливостей у галузі зайнятості та полегшення їх підготовки або перепідготовки;
- незважаючи на наявність значних проблем безробіття, особливо серед молоді, в багатьох державах світу не рекомендується зниження пенсійного віку найманих працівників на будь-якій основі крім добровільної;
- особливо підкреслюється положення про те, що право трудящих на зайнятість має ґрунтуватися радше на їх здатності виконувати поставлені завдання, а не власне на віці [10].

Так, як зазначають британські дослідники, досвід роботи 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 [11].

Також потрібно відмітити, що 10 жовтня 1992 р., на честь десятої річниці прийняття Міжнародного плану дій з проблем старіння, Організація Об'єднаних Націй ухвалила Декларацію з проблем старіння. У зазначеному міжнародно-правовому акті підкреслюється тенденція щодо швидших темпів старіння населення в державах, які розвиваються, ніж в економічно розвинених країнах, а також необхідність забезпечення реалізації потенціалу осіб похилого віку як людських ресурсів. З цією метою Декларація закликає міжнародну спільноту:

- сприяти реалізації Міжнародного плану дій з проблем старіння;
- забезпечувати наукові дослідження, підготовку кадрів, технічного співробітництва та обмін інформацією з проблем старіння;
- заохочувати засоби масової інформації до того, щоб вони відігравали ключову роль в інформуванні про проблеми старіння населення та суміжні питання, включаючи проведення 1 жовтня Міжнародного дня осіб похилого віку;

- забезпечувати поширення Принципів Організації Об'єднаних Націй на осіб похилого віку [12].

Усі розглянуті вище міжнародно-правові акти щодо забезпечення захисту осіб похилого віку у сфері праці є документами універсального характеру. Слід зазначити, що на рівні Європи головні правові аспекти у сфері захисту соціальних, у тому числі, трудових прав осіб похилого віку зосереджені в Європейській Соціальній Хартії, яка була прийнята 18 жовтня 1961 р. та переглянута 3 травня 1996 р. Зокрема, ст. 23 Хартії передбачає право осіб похилого віку на соціальний захист і покладає на держави — учасниці Ради Європи зобов'язання щодо:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства;
- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити в знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть;
- забезпечення інформації про послуги та програми, що існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами [13].

Отже, зважаючи на викладене, можна констатувати переважно факультативний характер міжнародно-правових актів, спрямованих на захист прав літніх працівників та узгодження зусиль міжнародного співтовариства щодо створення умов для їх трудової реінтеграції.

Серед напрямів оптимізації міжнародно-правової системи протидії дискримінації осіб похилого віку у трудових відносинах, на нашу думку, в першу чергу слід зазначити:

- посилення участі профспілок у захисті праці осіб похилого віку, зокрема, щодо протидії дискримінації цієї категорії осіб при працевлаштуванні;
- активізацію співпраці урядів держав, профспілок та організацій роботодавців з метою вирішення зазначеної проблеми, зокрема прийняття та забезпечення реалізації довгострокових програм, спрямованих на утвердження можливості ефективної зайнятості працівників похилого віку, крім тих посад, для яких передбачені правові обмеження віку;
- залучення працівників похилого віку, за умови їх бажання та здатності, до програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

- включення положень стосовно недопущення дискримінації за ознакою віку у трудових відносинах до колективних договорів;
- деталізоване зазначення в міжнародно-правових актах Міжнародної організації праці ознаки віку як неприпустимої дискримінаційної ознаки;
- посилення просвітницької діяльності профспілок на підприємствах стосовно гарантій та пільг щодо працівників літнього віку;
- участь засобів масової інформації в інформуванні роботодавців про переваги кадрів похилого віку (зокрема, значний досвід їх професійної діяльності).



Література

1. Друга Всесвітня асамблея з проблем старіння. Мадрид. 8–12 квітня 2002 р.
2. Куликова С. Н. Занятость пожилых работников во Франции // Экономика. — 2003. — № 3. — С. 14–20.

3. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини: джерела і практика застосування. — К., 1997. — 624 с.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. // Бюл. Мін-ва юстиції України. — 2002. — № 1.
5. Конвенція МОП "Про дискримінацію в галузі праці та занять" від 25.06.1958 р. № 111. — www.rada.kiev.ua
6. Vittory J. Le nouvelle age // Expansion. — P., 2002. — № 664. — P. 7
7. Репринцев Р. Р. Правовое регулирование труда лиц пожилого возраста // Трудовое право. — 2005. — № 5. — С. 21–27.
8. Конвенція МОП "Про мінімальний вік для прийняття на роботу" від 26.06.1973 р. № 138.
9. Віденський Міжнародний план дій ООН з питань старіння від 06.08.1982 р. — www.rada.kiev.ua
10. Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля — 6 августа 1982 г. (издание Организации Объединенных Наций, № R.82. I.16), гл. VI, разд. А.
11. Adams, J., Hayes, J., Hohson, B. Transition: Understanding and Managing Personal Change. — L., 1976. — P. 220.
12. Декларація ООН з проблем старіння від 16.10.1992 р. — www.rada.kiev.ua
13. Збірка договорів Ради Європи. — К.: Парлам. вид-во, 2000. — С. 123–124.

Проаналізовано міжнародно-правову систему захисту осіб похилого віку від дискримінації у трудових відносинах. Голова увага приділяється участі Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у боротьбі з дискримінацією трудящих похилого віку. Пропонуються шляхи оптимізації системи міжнародно-правового захисту трудових прав працівників похилого віку.

Проанализировано международно-правовую систему защиты труда наиболее уязвимых категорий лиц. Описываются международно-правовые программы, направленные на решение проблем, связанных с трудом наиболее уязвимых категорий лиц. Главное внимание уделяется вопросам участия Организации Объединенных Наций и Международной организации труда в системе международно-правовой защиты труда наиболее уязвимых категорий лиц пожилого возраста.

The present scientific article contains the analyses of the international-legal system of elderly persons labour protection. The author also outlines the international programs aimed on the solution of the problems of elderly persons discrimination in labour relations. The main attention in this article is devoted to the participation of the United Nation Organization and the International Labour Organization in the system of international-legal protection of the labour rights of elderly persons.

Надійшла 11 листопада 2010 р.