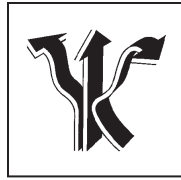


Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Всеукраїнська Академія наук публічного управління



МАУП



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 4

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Українське суспільство: контури інновацій”
м. Київ, МАУП, 30 березня 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 2 від 22.02.17)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, доц.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.;
В. І. Цибух, канд. філос. наук, доц.*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 4: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Українське суспільство:
контури інновацій”, 30 березня 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова)
[та ін.]. — 2017. — 348 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

ЗМІСТ

Ануфрієв Микола Іванович Міжнародно-правові аспекти забезпечення ефективної зайнятості.....	10
Баєва Олена Вікторівна Концептуальні засади використання інтерактивних методів при вивченні навчальної дисципліни “фізіологія людини”	13
Бідзюра Іван Павлович, Бідзюра Роман Іванович Державне управління як галузь академічної науки та професійно-освітньої підготовки	16
Бутирська Тетяна Олександрівна Ідентичність держави як нова онтологічна категорія	18
Грись Антоніна Михайлівна Психологічна служба у контексті надання психологічної допомоги учасникам АТО.....	22
Дегтяр Олег Андрійович Механізми публічного управління соціальним ризиком	25
Кальниш Юрій Григорович, Синиця Микола Іванович Перспективні напрями технологічної інноватизації системи державного управління в Україні	28
Коляденко Ніна Володимирівна, Мальцев Дмитро Валерійович Соціальні проблеми сімей, які виховують дітей із важкими інвалідизуючими захворюваннями	32
Кравченко Мілена В'ячеславівна Шляхи підвищення соціальної безпеки українських громадян.....	34
Лисовський Петр Николаевич Тайна разума сердца: криптоанализ феноменологии мудрости	37
Мелков Юрій Олександрович Інноваційне суспільство як філософська проблема	40
Отрешко Наталія Борисівна, Котик Катерина Русланівна Проблеми соціалізації дітей-сиріт в Україні та можливі шляхи їх вирішення	43
Пархоменко-Куцевіл Оксана Ігорівна Шляхи удосконалення процедури проведення конкурсів на посади державної служби	46
Перегуда Євген Вікторович Енергоефективність як інноваційна політична технологія: до проблеми реалізації	49
Піляєв Ігор Славович Ціннісна дихотомія “Схід–Захід” та збройний конфлікт на Донбасі крізь призму постнекласичної методології	52
Попов Вячеслав Жанович Соціальна поведінка в умовах суспільної кризи	55

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Слід зазначити, що гармонія світу передбачає розвиток людства в системі надання кожній особі можливості реалізації власного потенціалу. Однією із форм такої реалізації є забезпечення права на отримання роботи. Такий підхід передбачений у міжнародно-правових документах ООН: Загальній Декларації прав людини від 1948 року (ст. 23) та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 1966 року (ст. 6) [1], [2]. На нашу думку, більшістю держав світу було визнано ці норми і для більшості питань забезпечення їх фактичної реалізації є актуальним.

В першу чергу, слід зауважити, що міжнародно-правове регулювання зайнятості не може розглядатися поза контекстом діяльності Міжнародної організації праці. На теперішній час за даними МОП чисельність економічно-активного населення у світі складає приблизно 3 млрд. людей. З них 160 млн. — безробітні, і 830 млн. — не повністю зайняті. За останні три роки щорічно створюється біля 40 млн. нових робочих місць, що є недостатнім навіть для покриття природного приросту чисельності працездатних (приблизно 50 млн. чоловік в рік), не кажучи вже про зниження рівня існуючого безробіття [3].

Слід зазначити, що на теперішній час більшість держав у сфері зайнятості базується на міжнародних підходах і нормах, визначених у рішеннях Соціального Саміту у Копенгагені 1995 р., Декларації МОП 1998 р. “Про основоположні принципи та права у сфері праці”, Концепції МОП “Про гідну зайнятість”, Глобальній програмі зайнятості МОП, Міжнародній програмі з викорінення дитячої праці (ІРЕС).

Розглянемо розвиток і вдосконалення міжнародних актів щодо забезпечення зайнятості. В 1948 році була прийнята Конвенція Міжнародної організації праці № 88 “Про організацію служб зайнятості”, яка остаточно закріпила обов’язок держав створювати національні служби зайнятості під керівництвом держави.

З рекомендацій особливо необхідно відзначити Рекомендацію 1944 року № 71 “Про урегулювання питань зайнятості в період переходу від війни до миру”, якою була запропонована досить докладна програма заходів щодо забезпечення роботою великих мас людей, котрі повинні були влитися на ринок праці у зв’язку із закінченням війни. У разі запровадження державою цієї програми вона могла б певною мірою полегшити проблему зайнятості в післявоєнний час. Тридцять першою сесією Міжнародної конференції праці 17 червня — 10 липня 1948 року в Сан-Франциско була прийнята Конвенція № 88 “Про організацію служб зайнятості”, яка була доповнена Рекомендацією № 83 з такою ж назвою. Було прийнято також ряд рекомендацій: № 87 — “Про професійну орієнтацію” (1949 рік); № 88 — “Про професійне навчання дорослих, включаючи інвалідів” (1950 рік); № 99 — “Про перекваліфікацію інвалідів” (1955 рік).

Сорок восьмою сесією Міжнародної конференції праці в 1964 р. була прийнята Конвенція № 122 “Про політику в галузі зайнятості”. В ст.1 цієї Конвенції зазначалося, що з метою “ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Орга-

нізації проголошує і здійснює як основну мету активну політику, що спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості”. Ця політика має на меті забезпечити наступні цілі:

- а) роботу для всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає роботу;
- б) існування свободи вибору зайнятості і найширші можливості для кожного трудячого одержати підготовку і використати свої здібності для роботи, до якої він здатен незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, або соціального становища. Статтею 2 Конвенції проголошено, що кожен член Організації визнає і щорічно переглядає в рамках координованої економічної і соціальної політики заходи, яких необхідно вживати для досягнення мети, що вказана в ст. 1, а також здійснити необхідні кроки до застосування цих заходів, включаючи, коли це доцільно, розробку спеціальних програм [4].

Конвенція № 122 доповнюється Рекомендацією № 122 з цією ж назвою, яка пропонує досить докладний перелік загальних і спеціальних заходів щодо здійснення політики зайнятості, зокрема спрямованих на стимулювання безперервного економічного зростання, усунення сезонних коливань зайнятості, тощо.

Враховуючи розмах безробіття і неповної зайнятості, що торкнулися різних країн світу не залежно від етапу їх економічного розвитку, зокрема проблеми молоді, значна частина якої перебуває у пошуках першої роботи, сімдесят п'ята сесія Міжнародної конференції праці у 1988 р. прийняла Конвенцію № 168 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття”. Стаття 2 цієї Конвенції передбачає, що кожна держава — член МОП вживає відповідних заходів до координації своєї системи захисту від безробіття і своєї політики у сфері зайнятості [5].

Для виконання свого завдання Конвенція забезпечує щоб її система захисту від безробіття та методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості і мали б такий характер, при якому підприємці були б зацікавленими пропонувати трудящим продуктивну зайнятість, а трудящі — шукати таку зайнятість. Конвенцією передбачені також юридичні, адміністративні та фінансові гарантії, що повинні запровадити держави для осіб, які потребують захисту.

З метою зміцнення процедур контролю Адміністративна Рада МОП неодноразово приймала рішення запропонувати урядам країн, що не ратифікували цієї Конвенції, представляти один раз на чотири роки доповіді стосовно її дотримання відповідно до статті 19 Статуту МОП.

Слід відзначити, що не тільки МОП впливала на подолання безробіття. ЮНЕСКО прийняла рекомендацію з професійного і технічного навчання, пов'язуючи ці питання з потребами науково-технічного прогресу.

У лютому 1968 року Конференція з професійної освіти та технічних удосконалень, скликана Всесвітньою федерацією профспілок, прийняла Хартію про професійне навчання. Таке навчання повинно бути демократизоване і поставлене на постійну основу. Воно є обов'язком держави, повинно стати складовою частиною планів соціального і економічного розвитку і включатися в загальну систему освіти. Конференція спеціальною резолюцією запропонувала МОП прийняти нову конвенцію Про право всіх трудящих на професійну підготовку, постійне професійне навчання і технічне удосконалення. У 1979 році була прийнята Всесвітня програма зайнятості, що базується на Декларації принципів і програмі дій, що прийняті Всесвітньою конференцією з питань зайнятості в 1976 році. За наслідками Всесвітньої Конференції з питань зайнятості, що відбулася в 1979 році, була прийнята Резолюція “Про заходи щодо виконання програми зайнятості”.

Важливо зазначити, що у 1995 році в Копенгагені на Всесвітній зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку, глави держав та уряди 117 країн взяли конкретні зобов'язання і схвалили План дій, що стосувався основоположних прав трудящих. До нього увійшли наступні положення:

- заборона примусової і дитячої праці;
- право на асоціацію у сфері праці;
- свобода створення профспілок і ведення колективних переговорів;
- рівність у винагороді за рівну працю і недопущення дискримінації в сфері праці та зайнятості.

З метою забезпечення центрального місця повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості в національній економічній та соціальній політиці, була прийнята Глобальна програма зайнятості. Можна виділити наступні ключові елементи вказаної Програми:

- сприяння торгівлі та інвестиціям в інтересах виробничої діяльності;
- сприяння технологічним змінам в інтересах підвищення рівня виробництва і створення робочих місць;
- сприяння гідній зайнятості шляхом розвитку промисловості та підприємництва;
- сприяння стійкому розвитку з метою підвищення стабільних заробітків;
- підвищення можливостей працевлаштування шляхом підвищення рівня освіти та професійної кваліфікації;
- політика у сфері праці для управління змінами;
- соціальний захист для більш досконалого функціонування ринку праці;
- безпека та гігієна праці, як елемент підвищення рівня виробництва;
- координація політики для підвищення темпів зростання і зайнятості;
- виробнича зайнятість з метою боротьби з бідністю та забезпечення розвитку [6].

Підсумовуючи викладене слід зробити висновок, що міжнародне право, насамперед норми, прийняті в межах МОП, окреслюють напрями працевлаштування та забезпечення зайнятості. Однак, вирішення проблеми зайнятості і управління ринком праці є, передусім, завданням національних та місцевих органів влади. Вказане завдання повинно вирішуватись на підставі концепції гідної праці і в межах трипартизму, у співробітництві із соціальними партнерами, а також з активним залученням інших елементів структури громадянського суспільства.

Джерела

1. Загальна Декларація прав людини. — К.: Право, 1995. — 16 с.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. — К.: Право, 1995. — 14 с.
3. Global Employment Agenda. ILO, Geneva, March 2016.
4. Конвенція Міжнародної організації праці № 122 Про політику в галузі зайнятості від 1964 р. Режим доступу. — www.kiev.rada.ua
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 168 Про сприяння зайнятості і захист від безробіття від 1988 р. Режим доступу. — www.kiev.rada.ua
6. Лютов Н.Л. Международное трудовое право / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов. — М.: Проспект, 2011. — 216 с.