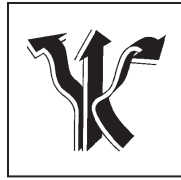


Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО "Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління"
Всеукраїнська Академія наук публічного управління



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 модернізації України.

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

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Пальм Наталья Дмитриевна Преподавание философии в высшей школе: проблемы и перспективы	214
Примуш Роман Борисович Професійний розвиток особистості службовців в процесі кар'єрного зростання	217
Проніна Оксана Володимирівна Проблема передачі земельної ділянки у спільну власність об'єднанню співвласників багатоквартирного будинку.....	220
Пророченко Єфросинія Василівна Наукова та інноваційна присутність України в економіці ЄС через програму Горизонт 2020	223
Романова Лідія Василівна, Мартишина Оксана Юрійвна Особливості розвитку ринку теплоізоляційних матеріалів.....	226
Савойська Світлана Василівна Щодо уточнення та розширення сутності і змісту поняття постбіхевіоризм (постбіхевіоралізм).....	229
Скиба Ганна Іванівна Роль бухгалтерського обліку в умовах інноваційної економіки.....	232
Стасюк Світлана Валентинівна Розвиток податкових правових відносин на сучасному етапі в Україні.....	234
Ткачук Тетяна Леонідівна Особливості психологічної реабілітації військовослужбовців АТО.....	236
Туруніна Олена Леонтіївна Психологічні особливості розвитку організаційної культури комерційного підприємства	238
Тьорло Володимир Олександрович, Мірошніченко Вікторія Володимирівна Рівні соціального стану регіонів України та напрями подолання існуючих диспропорцій їх розвитку	241
Утвенко Володимир Валерійович Особливості правового регулювання соціального забезпечення та соціальної підтримки в Україні.....	243
Федоренко Володимир Валерійович Феномен соціального відхилення в контексті військово-правового виховання в умовах проведення антитерористичної операції	246
Філіна Ганна Ісаївна, Гайдученко Ярослав Сергійович Інвестиційний клімат України як умова залучення прямих іноземних інвестицій	250
Шапвалова Алла Миколаївна Місцеве самоврядування — ключовий суб'єкт децентралізації владних відносин у глобальному просторі.....	253
Шашкова-Журавель Ірина Олександрівна Основні напрями міжнародно-правового захисту праці на умовах неповного робочого часу.....	255
Шклярук Сергій Григорович, Чупак Олександр Валерійович Лізингові послуги фінансових компаній і участь банківських установ в їх фінансуванні	258

ОСНОВНІ НАПРЯМИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІ НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку суспільства дедалі збільшується кількість працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу. Такий вид зайнятості часто є прийнятним для працівників із сімейними обов'язками, зокрема жінок, що виховують неповнолітніх дітей. Крім цього, неповна зайнятість працівників дозволяє економити фінансові ресурси роботодавців. Разом з тим, для багатьох держав світу, в тому числі, для нашої актуальною залишається проблема дискримінації не повністю зайнятих працівників.

Важливо зауважити, що коректне розумінні сутності категорії “неповна зайнятість” потребує з'ясування її відмінності від категорії “часткове безробіття”. Ми погоджуємось з науковими поглядами, згідно яких в тому випадку якщо робота неповний робочий день влаштовує працівника — має місце неповна зайнятість, однак якщо працівник прагне бути повністю зайнятим, а працює неповний робочий день, то в даному випадку йдеться про часткове безробіття. Так, суб'єктивне відношення не повністю зайнятого працівника до умов своєї роботи обумовлює основну відмінність зазначених категорій [1].

Необхідно відмітити, що вихідні універсальні міжнародно-правові приписи, спрямовані на захист праці не повністю зайнятих трудящих відображені в Конвенції “Про роботу в умовах неповного робочого часу”, що була прийнята Міжнародною організацією праці в 1994 році. Згідно вказаної Конвенції, не повністю зайнятий працівник визначається як найманий працівник, нормальна тривалість робочого часу якого є меншою в порівнянні із тривалістю робочого часу повністю зайнятих працівників. До основних положень, передбачених Конвенцією з метою протидії дискримінації працюючих на умовах неповного робочого часу осіб слід віднести:

- нормативне закріплення рівності працівників, зайнятих неповний робочий час із повністю зайнятими працівниками стосовно заборони будь-яких форм дискримінації у сфері праці, забезпечення безпеки та гігієни їх праці, а також можливості реалізації свого права на асоціацію у сфері праці;
- необхідність створення умов для зайнятих неповний робочий час працівників, еквівалентних умовам для повністю зайнятих працівників стосовно захисту прав працюючих жінок — матерів, а також оплачуваних святкових днів та відпусток;
- зобов'язання держав-учасниць вживати заходи, спрямовані на полегшення доступу до вільно-обраної та продуктивної роботи, умови якої передбачають неповну зайнятість [2].

Варто вказати на те, що положення вище зазначеної Конвенції набувають деталізації в нормах Рекомендації МОП № 182 “Про роботу на умовах неповного робочого часу”. Вказана Рекомендація містить факультативні норми, спрямовані на розши-

рення системи соціально-трудових гарантій для неповністю зайнятих працівників. Так, Рекомендацією передбачено зобов'язання роботодавців:

- проводити консультації із представниками працівників зайнятих неповний робочий час стосовно процедур та заходів, які можуть застосовуватись для заохочення та захисту роботи на умовах неповного робочого часу, а також розширення можливості застосування такої роботи;
- здійснення інформування роботодавцем неповністю зайнятого працівника стосовно специфіки його роботи в письмовій формі, або іншим відповідним національній практиці та законодавству способом.

Також, досить важливі положення, викладені в Рекомендації стосуються зобов'язання держав-учасниць МОП щодо внесення змін до систем соціального забезпечення, передбачених національним законодавством з метою посилення соціальних гарантій працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, а також зниження небезпеки обмеження їх інтересів. Відповідно до пунктів 10–11 Рекомендації передбачено забезпечення рівності працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу з повністю зайнятими працівниками, зокрема:

- права працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу на рівноправне з повністю зайнятими працівниками одержання грошових виплат, додаткових до основної заробітної плати;
- можливості неповністю зайнятих працівників на засадах рівності з повністю зайнятими працівниками користуватися соціально-побутовими послугами на підприємстві або установі [3].

Необхідно відмітити, що досліджувані універсальні міжнародно-правові положення стосовно захисту праці на умовах неповного робочого часу сприймаються та набувають уточнення на рівні норм ЄС. Так, 6 червня 1997 за участю Союзу конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерації Європейського торговельного союзу та Європейського центру підприємств з громадською участю було укладено Рамкову Угоду “Про неповну зайнятість”, що була введена в дію Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 року. Ключові положення вказаної Угоди передбачають створення реальної можливості трудящих працювати на умовах неповної зайнятості, а також протидію дискримінації таких працівників в трудових відносинах. Зокрема, передбачено необхідність визначення та усунення державами-учасницями ЄС спільно із соціальними партнерами юридичних, а також адміністративних перешкод для можливості працевлаштування трудящих на умовах неповного робочого часу. Серед анти дискримінаційних положень Угоди, насамперед, слід зазначити неприпустимість створення для не повністю зайнятих працівників менш зручних умов праці ніж для працюючих повний робочий час, а також заборону розірвання з працівником трудового договору на тій підставі, що він відмовляється бути переведеним з неповної зайнятості на повну або навпаки. Крім цього, згідно зазначеної Угоди роботодавцям рекомендовано враховувати:

- бажання працівника бути переведеним із повної на неповну зайнятість у разі можливості для цього на підприємстві або установі;
- бажання працівника щодо переведення його з неповної зайнятості на повну або щодо збільшення його робочого часу, якщо для цього є можливість;
- необхідність вчасного інформування трудящих про наявність на підприємстві або в установі посад неповної або повної зайнятості для забезпечення можливості переходу працівників з одного типу зайнятості на інший;
- необхідність сприяння можливості для неповної зайнятості на усіх рівнях посад, включаючи керівні посади на підприємстві або в установі [4].

Отже, можна констатувати наявність системи досить чітко сформульованих універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на захист праці на умовах неповного робочого часу, що відтворюються та деталізуються на регіональному рівні. До правових заходів, що, на нашу думку, сприятимуть більш ефективній реалізації державами міжнародно-правових норм щодо захисту праці на умовах неповного робочого часу, насамперед, слід віднести активізацію участі держав-учасниць МОП в Конвенції про роботу на умовах неповного робочого часу, а також створення ефективно діючої внутрішньодержавної системи контролю стосовно дотримання трудових прав не повністю зайнятих працівників в поєднанні з посиленням відповідальності роботодавців за прояви дискримінації по відношенню до зазначеної категорії трудящих.

Джерела

1. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять “неповна зайнятість” та “часткове безробіття” // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди “ПРАВО”. Випуск 20, 2013 р. С. 42–47.
2. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Конвенція Міжнародної організації праці № 175 від 07.06.1994 року. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
3. Про роботу на умовах неповного робочого часу. Рекомендація Міжнародної організації праці № 182 від 24.06.1994 року. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997 р. 387 с.
4. Про неповну зайнятість. Рамкова Угода між Союзом конфедерації промисловців та підприємців Європи, Конфедерацією Європейського торгового союзу та Європейським центром підприємств з громадською участю, затверджена Директивою Ради ЄС 97/81 від 15 грудня 1997 року. Режим доступу: [www. old. minjust. gov. ua/file/32380](http://www.old.minjust.gov.ua/file/32380)