

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(20)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Савєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

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

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., Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., канд. юрид. наук

М43 Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — Вип. 1(20). — 240 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-989-5

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 економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-989-5

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

Тиховський В. Є. Особливості реагування особистості після психічної травми	143
Стасенкова Т. В. Психологічні проблеми професійної самореалізації жінки	147
Шишкіна Т. М. Психограма майбутнього працівника банківської та фінансової сфери (аспект страхової культури)	153
Баришева О. І. Суїцидальна поведінка студентів як соціально-психологічне явище	157
Калуцька О. В. Соціально-психологічний клімат вищого недержавного закладу освіти: фактори формування	165
Сивер С. И. Духовные основы инновационной деятельности	170
Залужна Л. І. Невиношування вагітності як соціальна проблема	176
Левицька О. О. Комплексна рейтингова оцінка стану здоров'я населення на рівні регіону	181
Рижиков В. С., Якібчук М. І. Значення психологічних теорій у формуванні сучасного юриста-правознавця на практичних заняттях з допомогою ігрового навчання	188

ЮРИДИЧНІ НАУКИ	191
Подоляка А. М. Теоретико-правові основи застосування міліцією України адміністративного примусу	191
Моршинев Є. І., Федик Є. І. Удосконалення організаційно-правових форм юридичних осіб	196
Шашкова- Журавель І. О. Характеристика міжнародно-правової системи забезпечення ефективної зайнятості в сучасних умовах життєдіяльності суспільства	203
Сінозацька Ю. М. Проблеми правової регламентації функцій прокуратури України і шляхи їх вирішення	208
Чернуха Г. О. Ювенальна юстиція: історія і сучасність	214
Бєлова О. С. Момент виникнення матеріального правовідношення цивільно-правової відповідальності	218
Гудов Я. В. Система безпеки підприємства	222
Красногор О. В. Майно як об'єкт договорів подружжя	230
Відомості про авторів	237

ХАРАКТЕРИСТИКА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУСПІЛЬСТВА

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 1(20), с. 203–207

Розглядається міжнародно-правова система забезпечення ефективної зайнятості у світі. Проаналізовані міжнародно-правові норми і програми, спрямовані на боротьбу з безробіттям на універсальному рівні, дана характеристика гідної праці. Досліджується залежність зайнятості від глобалізації та ситуації, зумовленої економічною кризою. Пропонуються основні шляхи вирішення проблем зайнятості на міжнародному рівні.

Проблема безробіття на сучасному етапі є актуальною не тільки для кожної держави, вона стала міжнародною, враховуючи глобальний розвиток економіки і транснаціоналізацію виробництва. Процес глобалізації, що швидкими темпами відбувається у світі, викликає різні оцінки у вчених. Можна виокремити два основних блоки при оцінюванні цього процесу — економіко-технологічний і соціально-трудовий. Як правило, позитивні оцінки глобалізації пов'язані з першим блоком, а негативні — з другим, що пояснюється серйозним загостренням соціальних проблем, у тому числі безробіття, які в багатьох випадках зумовлюються цим процесом [10].

Відзначимо, що проблему забезпечення ефективної зайнятості досліджували такі науковці, як В. Божко, Ю. Шемшученко, В. Васильченко, М. Гуць, Н. Логвінова, А. Горілий, Н. Єсінова, Г. Лук'яненко, Р. Ковтун.

Слід зазначити, що гармонія світу передбачає розвиток людства в системі надання кожній особі можливості реалізації власного потенціалу. Однією з форм такої реалізації є забезпечення права на отримання роботи. Такий підхід передбачений у міжнародно-правових документах ООН: Загальній Декларації прав людини від 1948 р. (ст. 23) та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. (ст. 6) [6; 9]. На нашу думку, більшістю держав світу було визнано ці норми і для більшості з них питання забезпечення їх фактичної реалізації є актуальним.

Передусім слід зауважити, що міжнародне регулювання зайнятості не може розглядатися поза контекстом діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Так, у рамках дослідження “Глобальні тенденції зайнятості” у січні 2008 р. експерти МОП зазначали, що у зв'язку з економічними проблемами рівень безробіття у світі зростає на 5 млн осіб [3]. Однак на сьогодні, базуючись на розумінні взаємозв'язку зайнятості та глобального економічного зростання та беручи до уваги Доповідь МВФ, в якій оцінки зростання глобального ВВП знижено з 4,3 до 3 % у 2009 р., МОП передбачає у 2009 р. збільшення у світі кількості безробітних до 15 млн (безробіття зростає зі 190 млн у 2007 р. до 210 млн у 2009 р., що виявиться найвищим рівнем безробіття, з яким стикалася МОП) [3].

Слід зазначити, що дослідження системи міжнародно-правових заходів забезпечення ефективної зайнятості передусім потребує характеристики основних міжнародно-правових актів у цій сфері.

Необхідно відзначити, що на сьогодні більшість держав у сфері зайнятості базуються на міжнародних підходах і нормах, визначених у рішеннях Соціального самміту 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).

Потрібно зазначити, що міжнародно-правова система забезпечення ефективної зайнятості активізувала свій розвиток у 1948 р. з прийняттям Конвенції № 88 про організацію служб зайнятості, яка остаточно встановила обов'язок держав створювати національні служби зайнятості під керівництвом держави.

З рекомендацій особливо необхідно відзначити Рекомендацію 1944 р. № 71 “Про врегулювання 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 після завершення війни. У разі запровадження державою цієї програми вона могла б певною мірою полегшити проблему зайнятості в післявоєнний час. 17 червня — 10 липня 1948 р. 31-ю сесією Міжнародної конференції праці у Сан-Франциско була прийнята Конвенція № 88 “Про організацію служб зайнятості”, яка була доповнена Рекомендацією № 83 під такою ж назвою. Було прийнято також кілька наступних рекомендацій: № 87 — “Про професійну орієнтацію” (1949 р.); № 88 — “Про професійне навчання дорослих, включаючи інвалідів” (1950 р.); № 99 — “Про перекваліфікацію інвалідів” (1955 р.).

У 1964 р. 48-ю сесією Міжнародної конференції праці була прийнята Конвенція “Про політику в області зайнятості” № 122. У ст.1 цієї Конвенції зазначалося, що з метою “ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Організації проголошує і здійснює як основну мету активну політику, що спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості”. Така політика має за мету 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 трудящого одержати підготовку і використати свої здібності для роботи, до якої він здатний незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів або соціального становища.

Ст. 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 у ст. 1, а також здійснити необхідні кроки до вживання цих заходів, включаючи, коли це доцільно, розробку спеціальних програм [7].

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

У 1984 р. МОП прийняла Рекомендацію “Про політику в галузі зайнятості”. Враховуючи розмах безробіття і неповної зайнятості, що торкнувся різних країн не залежно від етапу їх економічного розвитку, зокрема проблеми молоді, значна частина якої перебуває у пошуках першої роботи, у 1988 р. 75-та сесія Міжнародної конференції праці прийняла Конвенцію “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття” № 168. Ст. 2 цієї Конвенції передбачає, що кожна держава — член МОП вживає відповідних заходів щодо координації своєї системи захисту від безробіття і своєї політики у сфері зайнятості [8].

Для виконання цього завдання Конвенція має забезпечити, щоб її система захисту від безробіття та методи надання допомоги з безробіття 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 ввести держави для осіб, які потребують захисту.

З метою зміцнення процедур контролю Адміністративна рада МОП неодноразово приймала рішення, в яких пропонувалось урядам країн, що не ратифікували цієї Конвенції, подавати один раз на чотири роки доповіді стосовно її дотримання зобов'язань відповідно до ст. 19 Статуту МОП.

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

У лютому 1968 р. Конференція з професійної освіти і технічного вдосконалення, що була скликана Всесвітньою федерацією профспілок, прийняла Хартію про професійне навчання. Таке навчання повинно бути демократизованим і неперервним. Воно є обов'язком держави — враховувати навчання у планах соціального та економічного розвитку і включати його в загальну систему освіти. Конференція спеціальною резолюцією запропонувала МОП прийняти нову кон-

венцію про право всіх трудящих на професійну підготовку, постійне професійне навчання і технічне вдосконалення. У 1979 р. була прийнята Всесвітня програма зайнятості. Вона базується на Декларації принципів і програмі дій, що прийняті Всесвітньою конференцією з питань зайнятості у 1976 р. За наслідками Всесвітньої Конференції з питань зайнятості, що відбулась у 1979 р., була прийнята резолюція про заходи щодо виконання програми зайнятості.

У 1995 р. в Копенгагені на Всесвітній зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку глави держав та уряди 117 країн прийняли конкретні зобов'язання і ухвалили план дій щодо захисту основоположних прав трудящих. У нього увійшли наступні положення:

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

З метою забезпечення головної уваги повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості в національній економічній та соціальній політиці була прийнята Глобальна програма зайнятості. Можна виокремити з неї десять ключових елементів [1]:

- 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, підприємництва. Дотримання трудових норм, створення підприємств і підвищення темпів зростання;
- сприяння стійкому розвитку з метою підвищення стабільних заробітків;
- зростання можливостей працевлаштування шляхом підвищення рівня освіти та професійної кваліфікації;
- політика у сфері праці для управління змінами;
- соціальний захист для досконалішого функціонування ринку праці;
- безпека та гігієна праці як елемент підвищення рівня виробництва;
- координація політики для підвищення темпів зростання і зайнятості;
- виробнича зайнятість як спосіб боротьби з бідністю та забезпечення розвитку.

Всебічне дослідження проблеми забезпечення ефективної зайнятості потребує характеристики більш загального об'єкта — гідної праці. Поняття “гідна праця” було сформоване в межах Міжнародної організації праці. У 1999 р. у доповіді Генерального директора МБП на 87-й сесії Міжнародної конференції праці була введена в дію концепція “гідної праці”.

На перший погляд зміст поняття “гідна праця” є цілком зрозумілим. У доповіді Генерального директора МБП розглядалися чотири складові цього поняття [5]:

- зайнятість;
- соціальний захист;
- права трудящих
- соціальний діалог.

Зайнятість розглядалась як будь-яка робота і включала кількісні та якісні аспекти. Відповідно до цього підходу гідна праця стосується не тільки осіб, зайнятих у формальній економіці, а також найманих осіб у нерегульованій економіці, у тому числі самозайнятих осіб і надомних працівників. Крім того, поняття “гідна праця” передбачає достатні можливості для одержання роботи, винагороди (грошима або натурою), а також охоплює безпеку та здорові умови праці.

Також важливими елементами поняття “гідна праця” є соціальне забезпечення та надійність прибутку, однак реальність їх забезпечення залежить від економічних можливостей та ресурсів держави.

Серед основних прав трудящих Генеральний директор МБТ у своїй доповіді зазначив наступні:

- свобода асоціації;
- відсутність дискримінації на роботі;
- відсутність примусової і дитячої праці.

Соціальний діалог як елемент “гідної праці” передбачає можливість трудящих висловлювати свою точку зору, захищати свої інтереси і брати участь в обговоренні з роботодавцями та органами державної влади питань, пов'язаних з працею.

На сьогодні актуальним є питання, пов'язане з тим, яким чином оцінювати нинішній стан і майбутній розвиток гідної праці у світі. Це питання досліджували такі вчені, як І. Чернишев, Ф. Еггер, Р. Анкер, Дж. Ріттер. Наведемо загальні критерії гідної праці:

- стабільність ринку праці;
- стабільність зайнятості;
- стабільність роботи;
- безпека праці;
- надія відновлення кваліфікації;

- надійність прибутку;
- надійність представництва на роботі.

На жаль, слід констатувати той факт, що у наш час загальносвітового значення набуває проблема примусової праці. Мільйони людей в усьому світі все ще залишаються жертвами примусової праці. Незважаючи на загальний осуд примусової праці, наразі мають місце такі її сучасні форми, як торгівля людьми — найбільш швидко зростаюча форма примусової праці. Крім того, все ще поширені боргове рабство і примусова праця. Нині кількість боржників, що працюють у примусовому порядку, оцінюється у 20 млн. Ефективна ліквідація примусової праці залишається віддаленою метою, оскільки деякі держави все ще заперечують наявність примусової праці, а її застосування часто взагалі не тягне за собою покарання.

Деякі факти свідчать про наявність у міжнародному плані зв'язку між наявністю примусової праці, торгівлею та інвестиціями. Наприклад, у Пакистані та Індії повідомляли про випадки використання примусової праці при виробництві килимів і текстилю. Оскільки ці вироби частково експортуються у Північну Америку та Європу, місцевих і міжнародних конкурентів непокоять нечесні конкурентні переваги, оскільки заробітна платня при застосуванні примусової праці є дуже низькою. Таким же чином за рахунок інвестицій з Європи фінансуються роботи у Бразилії, де дерев'яне вугілля, сировину, що використовується тут у сталеливарному виробництві, виробляють за допомогою рабської праці [2].

У листопаді 2001 р. Адміністративною радою МБТ була прийнята, як частина заходів відповідно до Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці [4], Спеціальна програма дій з боротьби із примусовою працею. Соціальними партнерами МОП та іншими організаціями, що здійснюють співробітництво на міжнародному рівні, було висловлено надію, що МОП і зазначена вище програма відіграють істотну роль у боротьбі із таким всесвітнім лихом, як примусова праця і торгівля людьми для трудової та сексуальної експлуатації.

Таким чином, міжнародне право, насамперед норми, прийняті в межах МОП, здебільшого дають визначення напрямів працевлаштування та забезпечення зайнятості. Однак вирішення проблеми зайнятості та управління ринком праці є

передусім завданням національних і місцевих органів влади.

На нашу думку, до основних напрямів забезпечення ефективної зайнятості, а також боротьби з іншими гострими проблемами у сфері трудових відносин насамперед належать такі:

- активізація зусиль соціальних партнерів, а також залучення інших елементів структури громадянського суспільства до вирішення проблеми забезпечення ефективної зайнятості;
- забезпечення державної підтримки підприємств задля мінімізації процесів скорочення робочих місць в умовах економічної кризи;
- послідовне і наполегливе втілення концепції гідної праці;
- підтримка системи соціального захисту осіб, які набули статусу безробітних, зокрема розширення можливостей для їхньої перекваліфікації.



Література

1. Богатыренко З. С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда // Труд за рубежом. — 2003. — № 3. — С. 129–157.
2. Буссе М., Браун С. Последствия принудительного труда для торговли и инвестиций: эмпирическая оценка // Международный обзор труда. — 2003. — № 1–2. — С. 19–28.
3. Глобальні тенденції зайнятості / МОП. — www.fru.net.ua
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. МБТ. — Женева, 1998.
5. Дхарам Дхай. Международный обзор труда: понятие и показатели // Международный обзор труда. — 2003. — № 1–2. — С. 8–17.
6. Загальна Декларація прав людини. — К.: Право, 1995. — 16 с.
7. Конвенція Міжнародної організації праці "Про політику в області зайнятості" № 122. — www.kiev.rada.ua
8. Конвенція Міжнародної організації праці "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" № 168. — www.kiev.rada.ua
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. — К.: Право, 1995. — 14 с.
10. Степанец В. И. Глобализация и ее влияние на рынок труда и занятость // Труд за рубежом. — 2004. — № 1. — С. 3–23.

Проаналізовані міжнародно-правові акти і програми щодо забезпечення ефективної зайнятості у світі. Головна увага приділена участі Міжнародної організації праці в системі забезпечення гідної праці та боротьби з безробіттям.

Проанализированы международно-правовые акты и программы относительно обеспечения эффективной занятости в мире. Главное внимание уделено участию Международной организации труда в системе обеспечения достойного труда и борьбы с безработицей.

The present scientific article contains the analyses of the international-legal acts and programmes concerning the providing of the effective employment in the world. The main attention in this article is devoted to the participation of the International Labour Organization in the system of the decent work providing and unemployment struggle.

Надійшла 21 січня 2009 р.