

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



# ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

*Матеріали*

*Всеукраїнської науково-практичної конференції  
“Модернізація України: проблеми та технології успішності  
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”  
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ  
ДП “Видавничий дім “Персонал”  
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом  
(протокол № 8 від 30.09.15)*

**Редакційна колегія:**

*А. М. Подоляка (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, канд. юрид. наук., доц.;  
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;  
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.*

*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. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:  
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,  
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-  
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 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**

|                                                                                                                                                                                                    |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Гончаренко Є. Ю.</b>                                                                                                                                                                            |     |
| Семантико-стилістичні особливості перекладу політичних текстів.....                                                                                                                                | 294 |
| <b>Григор'єва М. І.</b>                                                                                                                                                                            |     |
| Інноваційні методи навчання як інструмент якісної освіти .....                                                                                                                                     | 297 |
| <b>Дереновський Р. М., Заболотна О. В.</b>                                                                                                                                                         |     |
| Тактика призначення судової експертизи в кримінальному процесі<br>(проблематика призначення криміналістичної експертизи) .....                                                                     | 301 |
| <b>Живцов В. О.</b>                                                                                                                                                                                |     |
| Стимулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні:<br>основні напрями, принципи та методи.....                                                                                                | 309 |
| <b>Кобржицький В. В.</b>                                                                                                                                                                           |     |
| Спеціальна освіта — найважливіший чинник підготовки<br>менеджерів туристичної галузі .....                                                                                                         | 314 |
| <b>Кобржицький В. В., Король Ю. М.</b>                                                                                                                                                             |     |
| Особливості підготовки майбутніх менеджерів туризму<br>в західнослов'янських країнах .....                                                                                                         | 318 |
| <b>Корінчевська І. А.</b>                                                                                                                                                                          |     |
| Проблеми державно-управлінських реформ в галузі охорони<br>здоров'я України .....                                                                                                                  | 324 |
| <b>Левченко М. О.</b>                                                                                                                                                                              |     |
| Моделювання процесів розвитку підприємств туристичної сфери в Україні .....                                                                                                                        | 327 |
| <b>Медвідь А. М., Чорна М. Ф., Чорний Е. В.</b>                                                                                                                                                    |     |
| “Повість минулих літ” Нестора-Літописця про ідею державності.....                                                                                                                                  | 333 |
| <b>Міхатуліна О. М.</b>                                                                                                                                                                            |     |
| Порівняльне господарське законодавство та шляхи<br>його застосування в господарському праві України.....                                                                                           | 338 |
| <b>Муравйова І. М.</b>                                                                                                                                                                             |     |
| Самооцінка готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу.....                                                                                                                         | 342 |
| <b>Тишик І. С.</b>                                                                                                                                                                                 |     |
| Соціальне партнерство магістрів спеціальності “Історія ”<br>з суспільними організаціями національних меншин як одна<br>з умов формування професійної готовності майбутнього викладача історії..... | 346 |
| <b>Гринько А. А.</b>                                                                                                                                                                               |     |
| Офшорні компанії як економічна доцільність ведення господарської<br>діяльності в сучасних умовах.....                                                                                              | 349 |
| <b>Зінченко О. В.</b>                                                                                                                                                                              |     |
| Господарські договори, що впливають на стимулювання укладання<br>фінансових угод в умовах інноваційного розвитку<br>та підвищення економічної самостійності України .....                          | 353 |
| <b>Шашкова-Журавель І. О.</b>                                                                                                                                                                      |     |
| Участь України в системі міжнародно-правових норм<br>щодо забезпечення гідної винагороди за працю .....                                                                                            | 357 |
| <b>Швець Н. Г.</b>                                                                                                                                                                                 |     |
| Методичні підходи до перекваліфікації незайнятого населення.....                                                                                                                                   | 360 |

---

## **УЧАСТЬ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ НОРМ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ**

---

Насамперед, слід зазначити, що норми фундаментальних міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй, до яких наша держава приєдналась ще в статусі УРСР, містять положення, спрямовані на забезпечення гідної винагороди найманих працівників за працю. Так, статтею 23 Загальної Декларації прав людини передбачено право трудящих одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації. Також, вказана стаття закріплює певні вимоги до рівня винагороди за працю одержувану трудящим, зокрема, передбачено, що така винагорода має бути справедливою та задовільною для забезпечення гідного людини існування для самого трудящого та його родини [1]. Вказані нормативні положення дещо уточнюються в статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, згідно якої заробітна плата має бути справедливою, а винагорода за працю — рівною, при цьому наголошується на неприпустимості дискримінації за ознакою статі в питанні винагороди за працю [2].

Слід зауважити, що досить важливі, з точки зору забезпечення права трудящих на гідну винагороду за працю, положення викладені в Конвенції міжнародної організації праці № 95 “Про захист заробітної плати”, до якої УРСР приєдналася в 1961 році. Так, в Конвенції передбачається заборона виплати заробітної плати, виплачуваної готівкою в будь-який інший спосіб окрім як грошовими коштами, що мають законний обіг на території держави, зокрема, заборонено виплачувати заробітну плату у формі векселів, купонів тощо. Окремі нормативні положення вказаної Конвенції, також, спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів [3].

Слід вказати на те, що з метою протидії дискримінації в питанні винагороди за працю за гендерною ознакою, Міжнародною організацією праці в 1951 році була прийнята Конвенція № 100 “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності”, учасницею якої УРСР стала в 1956 році. Зазначена Конвенція покладає обов'язок на держави-учасниці визначати ставки винагороди для найманих працівників без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Конвенцією передбачено, що в тому випадку якщо відмінність у ставках винагороди допускається виключно на підставі об'єктивної

оцінки обсягу виконуваної роботи, це не розглядається як порушення принципу рівної винагороди чоловіків та жінок на працю рівної цінності [4].

Важливо зазначити, що з метою досягнення гідного рівня мінімальної заробітної плати найманих працівників в країнах, економіка яких розвивається, в 1970 році Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”, яка була ратифікована Україною в 2005 році. Зазначена Конвенція покладає обов’язок на кожну державу-учасницю Міжнародної організації праці, що її ратифікувала: “створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких є такими, що обумовлюють доцільність такого охоплення”. При цьому, Конвенція передбачає необхідність тристоронніх консультацій органів державної влади, представників трудящих і представників роботодавців для визначення охоплюваних системою мінімальної заробітної плати груп трудящих. Відповідно до статті 2 вказаної конвенції, мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а недотримання цієї вимоги тягне за собою заходи кримінальної відповідальності для винних осіб. В зазначеній конвенції простежується певна обумовленість встановлення рівня мінімальної заробітної плати рівнем економічного розвитку самої держави [5].

Важливо зазначити, що для ефективної реалізації вище досліджуваних універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП на регіональному рівні, за участю Ради Європи було прийнято міжнародно-правові норми, що регламентують питання винагороди за працю в європейському регіоні. Насамперед, йдеться про положення Європейської Соціальної Хартії, до якої Україна приєдналася в 2006 році. Так, відповідно до статті 4 Хартії, з метою забезпечення права трудящих на справедливую винагороду, на держави-учасниці Ради Європи покладаються обов’язки, що включають:

- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні права працівників на винагороду, що забезпечує самим працівникам та членам їх сім’ї гідний рівень життя;
- запровадження підвищених ставок винагороди для найманих працівників за виконання роботи в надурочний час;
- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні рівності прав чоловіків та жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;
- забезпечення закріплення на внутрішньодержавному рівні вимоги щодо розумних строків попередження найманих працівників про звільнення їх з роботи;
- забезпечення дотримання вимоги щодо можливості здійснення відрахувань із заробітної плати виключно на підставі приписів закону, положень колективного договору або арбітражних рішень [6].

Отже, вищезазначене дає підставу констатувати наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні євро-

пейського регіону, в яких приймає участь наша держава. Система правових заходів, спрямованих на виконання Україною своїх міжнародно-правових зобов'язань щодо забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю, на нашу думку, в першу чергу, повинна охоплювати:

- сприяння створенню умов для встановлення мінімальної заробітної плати на рівні, достатньому для гідного життя працівника та членів його родини;
- забезпечення суворої регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати;
- посилення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам;
- забезпечення реалізації принципу рівної оплати за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації.

## Література

---

1. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини: джерела і практика застосування. — К., 1997. — 624 с.
2. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. — № 1. — 2002. — С. 4–13
3. Конвенція МОП № 95 “Про охорону заробітної плати” від 1949 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.
4. Конвенція МОП № 100 “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності” від 1951 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.
5. Конвенція МОП № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” від 1970 р. — Конвенції та рекомендації МОП — К.: Право, 1997. — 387 с.
6. Європейська Соціальна Хартія. — Збірка договорів Ради Європи. — К.: Парламентське видавництво, 2000. — С. 65–86.