

Міністерство освіти і науки України
Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського

ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД І СУЧАСНІСТЬ

**Матеріали
XXV наукової конференції
здобувачів вищої освіти**

Випуск 36

Одеса - 2019

УДК: 001:005.745

I – 90

Збірник містить тези доповідей окремих учасників
XXV наукової конференції здобувачів вищої освіти
«Історичний досвід і сучасність».

Редакційна колегія збірника:

Богданова І. М., доктор педагогічних наук, професор,
Букач В. М., кандидат історичних наук, приват-професор,
Наумкіна С. М., доктор політичних наук, професор,
Сокаль М. А., кандидат філологічних наук, доцент,
Сухотеріна Л. І., доктор історичних наук, професор.

Відповідальний редактор – Букач В. М.

Друкується за рішенням Вченої ради Південноукраїнського
національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського
(протокол № 5 від 28 грудня 2018 року).

(С) Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського (м. Одеса), 2019.

(С) Букач В. М., упорядник, 2019.

3. Рубановський К. Інформаційна відкритість органів місцевого самоврядування: Посібник для муніципальних посадовців/К. Рубановський, О. Федорович, А. Дуда. – Івано-Франківськ: ГО «Агентство з розвитку приватної ініціативи», 2009. – 96 с.

ВІДПОВІДНІСТЬ НОРМ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ ЗАГАЛЬНОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ

Царюк Ю., Кривдіна І. Б

Сьогодні основні права і свободи людини вже не є об'єктом внутрішньої компетенції тільки однієї держави, вони стали справою всього міжнародного співтовариства. Зазначені права і свободи відображені у низці найважливіших міжнародно-правових актів, що встановлюють загальнолюдські стандарти прав і свобод особистості. Одним з таких актів є Загальна декларація прав людини, що була прийнята у 1948 році Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй.

Метою дослідження є встановлення відповідності українських конституційних норм міжнародним стандартам Загальної декларації прав людини. Адже саме в такий спосіб можна з'ясувати, які саме норми, закріплені на міжнародному рівні, були імplementовані у вітчизняне законодавство та мають відображення в Основному Законі України.

Необхідно зазначити, що визнаючи людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю, стаття 3 Конституції України також проголошує: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави... Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є її головним обов'язком» [1].

Проаналізувавши статті розділу II Конституції України «Права, свободи й обов'язки людини і громадянина» можна засвідчити те, що майже всі його статті так чи інакше відображають зміст Загальної декларації прав людини. Результати порівняльного аналізу, наведені в таблиці, підтверджують зазначене твердження:

| Зміст основних прав та свобод людини та громадянина | Номер статті | |
|---|---|-----------------------------------|
| | Загальна декларація прав людини (1948 р.) [2] | Конституція України (1996 р.) [1] |
| Право на життя та особисту недоторканість | Ст. 3 | Ст. 27 |
| Право на повагу гідності | Ст. 5 | Ст. 29 |
| Рівність прав громадян та їх рівність перед законом | Ст. 7 | Ст. 24 |
| Судовий захист | Ст. 8 | Ст. 55 |

| | | |
|--|--------|--------|
| порушених прав та свобод | | |
| Гарантування недоторканості житла | Ст. 12 | Ст. 30 |
| Гарантування таємниці кореспонденції людини | Ст. 12 | Ст. 31 |
| Право володіти, користуватися та розпоряджатися своєю власністю | Ст. 17 | Ст. 41 |
| Право на свободу мирних зібрань та асоціацій | Ст. 20 | Ст. 39 |
| Право брати участь в управлінні державними справами, рівного доступу до державної служби | Ст. 21 | Ст. 38 |
| Право на соціальний захист | Ст. 22 | Ст. 46 |
| Право на працю | Ст. 23 | Ст. 43 |
| Право працюючих на відпочинок | Ст. 24 | Ст. 45 |
| Право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї | Ст. 25 | Ст. 48 |
| Право на освіту | Ст. 26 | Ст. 53 |

Однак, іноді в Основному Законі України простежуються відходи від послідовності викладення прав і свобод, передбачених Загальною декларацією прав людини. До того ж, у Конституції України спостерігаються положення, яких немає в зазначеному міжнародному документі (наприклад, право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50), право на професійну правничу допомогу (ст. 59) ті ін. [1]. Це зумовлено більш загальним формулюванням прав і свобод у міжнародних актах, а також фактором часу.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що Текст Загальної Декларації прав людини був базовим для вітчизняних законодавців при формуванні та формулюванні змісту розділу II Основного Закону України. Таким чином, питання, пов'язані з проблематикою прав людини, в нашому Конституції України мають актуальне значення та відповідають демократичним нормам міжнародного права в цілому.

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28

червня 1996 року (станом на 1.10.2010). – Х.: Фоліо, 2001. – 159 с.

2. Общая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года // Организация Объединенных Наций: Декларации// http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Сторчовий М., Моїсєєва Т. М.

Питання зайнятості мають величезне значення для майбутнього економічного і соціального розвитку будь якої країни. Зменшення кількості працюючих у країні може призвести до уповільнення темпів росту економіки, якщо це не буде компенсовано прискоренням росту продуктивності праці.

Урядами зарубіжних країн використовуються різні підходи щодо застосування активних й пасивних заходів політики зайнятості та розподілу коштів на їх реалізацію. Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [3, с. 279].

Японська модель мотивації персоналу зумовлена насамперед вимогами японської економіки та особливостями їх життя. Вона ґрунтується на принципі життєвого найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацію та перекваліфікацію кадрів. Навчання, ротація та перекваліфікація кадрів існують як єдиний мотиваційний механізм, який сприяє забезпеченню підприємства висококваліфікованими кадрами, відданими підприємству, вмотивованими до реалізації особистісних професійних, інтелектуальних та творчих здібностей [1, с. 13].

Крім того, ця система найму певною мірою вирішує проблеми скорочення виробництва і звільнення працівників. В японських фірмах це здійснюється завдяки переміщенням в межах підприємства чи між підприємствами, а не за рахунок звільнення працівників, як це здійснюють американські фірми. Такий підхід дає можливість стримувати зростання безробіття [3, с. 283].

Використання працівників протягом тривалого часу дозволяє фірмі організувати професійну підготовку та підвищення кваліфікації на внутрішньо-фірмовому рівні у відповідності зі структурою робочих місць, технологічними змінами і модифікацією продукції; наперед передбачати