

committed to order is important in solving many problems not only from the part of the investigation, but also from the part of classifying such murders and improving the legal framework for making the right decision.

References

1. Ус О.В. Деякі питання відповідальності за умисне вбивство, вчинене на замовлення. Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 квіт. 2006 р. – Львів, 2006. Ч. 2. – С. 224–227. URL: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11562/1/US_224-227.pdf (дата звернення: 17.03.2024).

2. Осипенко І.П., Трущенкова А.А. Проблеми розслідування вбивств на замовлення в сучасних умовах. *Актуальні проблеми юридичної науки та практики*. 2020. С. 49-52 URL: <http://aplsp.stu.cn.ua/article/view/229118/228076> (дата звернення: 17.03.2024).

УДК 347.63(043.2)

Приходько Р.С., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Право на гідну оплату праці юридично захищене нормами міжнародного та національного законодавства.

Фундаментальне та основоположне значення має зміст статті 23 найвищого джерела міжнародних норм у галузі прав людини — Загальної Декларації прав людини (1948). Декларація проголошує, що кожна людина має право на працю без будь-якої дискримінації на рівну оплату за рівну працю, де кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї [1].

Деякі з національних нормативно-правових актів з питань праці містять лише визначення сутності поняття «оплата праці». Конкретним прикладом є Кодекс законів про працю України.

Глава VII зазначеного закону, що має назву «Оплата праці», не містить трактування своєї назви, але містить статтю 94, яка визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу [2].

Ця глава містить регламентування важливих положень про розмір

мінімальної заробітної плати, індексацію виплат, системи оплати праці, порядок виплати заробітної плати у святкові та неробочі дні, строки виплати заробітної плати, але не розмежовує і не конкретизує ці поняття.

Право на працю закріплене у Конституції України. Наша держава бере на себе обов'язок гарантувати, аби в кожного працюючого були безпечні і здорові умови праці та зарплата, «не нижча від визначеної законом» (ст. 43 КУ). За визначенням Міжнародної організації праці, гідною можна назвати таку працю, яка гарантує: справедливий дохід, безпечність робочого місця, хороші перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції; свободу висловлюватися про проблеми на робочому місці, організовуватися та брати участь у рішеннях, які впливають на життя працівників; рівність можливостей та ставлення до всіх жінок та чоловіків [3].

Загальноприйняте тлумачення гідної оплати праці полягає в тому, що це заробітна плата, яка забезпечує розширене відтворення людського і трудового потенціалу та економічну свободу для працівників і їхніх сімей.

Тетяна Юзько розглядає критерій гідності праці, насамперед, з належності її оплати й умови праці, що дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й достойне життя членам його сім'ї [4].

В основі такого підходу помітне виконання заробітною платою відтворювальної функції.

Звужений погляд на тлумачення поняття «гідна заробітна плата» притаманний Т. Кір'ян, Ю. Кулікову та В. Сафонову, які це поняття розглядають, як адекватний заробіток в умовах мотивованої продуктивної праці [5].

Спільним у цих підходах є використання рівня як єдиного критерію гідної оплати праці, що зменшує важливість інших характеристик, таких як об'єктивна диференціація, своєчасність виплат, прозорість та конкурентоспроможність.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити те, що наше національне законодавство в сфері регулювання праці потребує вдосконалення та закріплення конкретного визначення поняття «Оплата праці», формулювання критеріїв щодо визначення гідності в оплаті праці задля усунення дискримінації в оцінці людської праці, адже в Україні людина визнається найвищою соціальною цінністю.

Література

1. Загальна Декларація прав людини від 10. 12. 1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 24.04.2024).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 23.07.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 24.04.2024).

3. Наталія Ломоносова. Гідна праця під час та після війни. URL:

<https://gidna-praczya-pid-chas-ta-pislya-viyny/> (дата звернення: 24.04.2024).

4. Юзько Тетяна Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015 № 8. С. 21. URL:<http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/.pdf> (дата звернення: 24.04.2024).

5. Кір'ян Т.М., Куліков Ю.М., Сафонов В.В. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави. *Вісник соціально-економічних досліджень*. № 1 (52), 2014. С. 25. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vsed_2014_1_6.pdf (дата звернення: 24.04.2024).

УДК 347.63(043.2)

Прокопюк Д.О., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Кметих Х.В., к.ю.н., доцент

АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ РОЗУМІННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ДОГОВОРУ СУРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА

Інституту сурогатного материнства присвячено багато досліджень у сфері етики, психології, соціології, медицини. Відносини між батьками та сурогатною матір'ю несуть і цивільно-правовий характер, адже вони стосуються особистих майнових та немайнових прав всіх учасників. В Україні наразі відсутній єдиний нормативно-правовий акт, що містив би дефініції поняття «сурогатне материнство», «сурогатна матір», «договір про сурогатне материнство». З точки зору цивільного регулювання, досліджуваний договір є непоіменованим та не виділений у Цивільному кодексі України, сторонам надано право на власний розсуд оформлювати такі відносини в межах законодавства. Тому слід виділити різні підходи до розуміння характеру та умов такого договору і проаналізувати їх доречність.

Вчена О.В. Розгон виокремлює договір сурогатного материнства як особливий вид договору у сімейному праві, що регулює дві групи відносин. Перші – особисті немайнові та майнові відносини між сурогатною матір'ю та подружжям, другі – відносини з надання послуг по виношуванню, народженню, подальшій передачі дитини за винагороду подружжю, якими надано генетичний матеріал.

В той же час, В.М. Сопель виступає проти такого розуміння предмету договору і наголошує, що предметом не може бути передача дитини від сурогатної матері її біологічним батькам, адже така теза має схожість із забороненою законом торгівлею людьми. В договорі повинно бути передбачено лише виплату компенсації сурогатній мамі для створення належних умов для виношування дитини. Вчена також вважає, що такій матері має бути надане право залишити дитину після народження собі,