

Позитивний закордонний досвід може бути корисним для залучення його найбільш вдалих досягнень у соціально-правовий захист українських поліцейських. Задля цього варто досліджувати й аналізувати досвід організації соціальних служб у поліції Німеччини та інших європейських країн, щоб створити власну модель аналогічної структури, що зможе максимально відповідати потребам Національної поліції України [4, с. 115-118].

Література

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 58-VIII // Голос України. – 2015. – № 142(6146)
2. Житловий Кодекс Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1983, Додаток до N 28, ст. 573
3. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення / Олександр Маркович Бандурка. – Харків: Основа, 1996. – 218 с.
4. Мальцева, О. В. Інноваційні моделі соціальних служб: система надання соціальних послуг в поліції Німеччини / О. В. Мальцева // Соціальна робота. Соціологія : XIII Міжнарод. научно-практ. конф. (Мариуполь, 18-19 мая 2017 г.) : зб. статей / ГВУЗ «ПГТУ». – Мариуполь, 2017. – С. 111-118.
5. Мельник К. Ю. Право на працю: міжнародні стандарти та українська реальність / К. Ю. Мельник // Національні та міжнародні механізми захисту прав людини : тези доп. Всеукраїнського круглого столу (м. Харків, 20 квітня 2016 р.). – Харків : Харк. Нац. Ун-т внутр. Справ, 2016. – С. 31-34.
6. Романенко М. В. Особливості соціального забезпечення поліцейських / Марина Володимирівна Романенко// Право.ua. – 2015. – №4. – С. 35-40.
7. Статус поліції: міжнародні стандарти і зарубіжне законодавство / за заг. редакцією О. А. Банчука. – К. : Москаленко О. М., 2013. – 588 с.

Анастасія Сергіївна Левченко – студентка IV курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Наталія Ігорівна Дуравкіна** – доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ПРАВО НА ПРАЦЮ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Важливим завданням України в сучасних умовах є вступ до провідних європейських інституцій. Потужні євро інтеграційні процеси,

необхідність підвищення рівня захисту громадян, реалії часу і стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні комплексного реформування внутрішнього національного законодавства.

У кожній країні на міжнародному та національному рівнях передбачено правове регулювання права на працю. Відповідно до Основного закону держави до найважливіших прав людини віднесено соціально-економічні права, тому що без цих прав неможливо забезпечити людині гідне існування. Серед соціально-економічних прав є одне, існування якого робить можливим здійснення усіх інших – це право на працю. Це право визнається найголовнішим з ряду усіх інших соціально-економічних прав, воно є передумовою існування останніх, оскільки саме праця є джерелом особистого добробуту.

Розвиток міжнародного трудового права відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. Саме в цьому аспекті було прийнято фундаментальні міжнародно-правові акти на всесвітньому і регіональному, зокрема європейському, рівнях. Сучасне міжнародне правове регулювання праці має ряд особливостей: 1) захист права людини на працю та інших трудових прав людини відбувається узгоджено у комплексі інших соціально-економічних прав. Свідченням цього є наявність міжнародних актів комплексного характеру, де вміщено перелік соціальних прав, серед яких трудовим правам відведено належне місце; 2) сучасна тенденція в міжнародно-правовому регулюванні до усіх прав людини. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. – Декларації тисячоліття (ООН, 2000 р.) і Хартії основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.); 3) соціальні стандарти як результат міжнародного регулювання праці й соціальну стандартизацію як діяльність держави.

Уперше як міжнародний стандарт право на працю було закріплено у статті 23 Загальної декларації прав людини 1948 року, яка проголосила, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [2]. Подальший розвиток права на працю як міжнародний стандарт отримує в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року [1]. Згодом право на працю було закріплено на регіональному рівні у Європейській соціальній хартії 1961 року, яка зобов'язує держав-учасниць забезпечити ефективне здійснення права на працю.

Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 17 липня 1997 р. Тим самим наша держава повністю визнала на своїй території дію ст. 25 Конвенції щодо визнання компетенції Європейської комісії з прав людини приймати від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб заяви на ім'я Генерального Секретаря Ради Європи про порушення Україною прав, викладених у Конвенції [3].

На європейському рівні право на працю та інші трудові права знайшли своє відбиття також і в низці інших нормативно-правових актів, як-от: Директиви Європейського Парламенту та Ради – № 2003/88/ ЄС від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу; № 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 р. «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях зайнятості, підвищення кваліфікації та просування по службі, а також умов праці»; Директиви Ради – № 89/391/ЄС від 12 червня 1989 р. «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» [6].

Право на працю як міжнародний стандарт не може і не повинно залежати від забезпечення в країні умов повної зайнятості населення. Сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості необхідно розглядати лише як один із засобів практичної реалізації права на працю.

Визначення відповідності права на працю, закріпленого в національному законодавстві, міжнародно-правовим стандартам передбачає з'ясування змісту даного права. Зміст права на працю, закріпленого у національному законодавстві, відповідає вимогам міжнародних стандартів. Зміст розкривається через відображення в нормативно-правових актах. Зокрема, ст. 43 Конституції України, в якій передбачені: свобода вибору праці (вибір професії і роду трудової діяльності); заборона примусової праці; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру [4]. Стаття 2 КЗпП України закріплює інше поняття права на працю, ніж ст.43 Конституції, – це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Таким чином, законодавець визначає право на працю не як право на зайнятість, а перш за все як право вільного вибору праці [5]. Відповідно до положень міжнародних документів елементами права на працю як міжнародного стандарту є: вільний вибір праці; заборона примусової праці; захист від дискримінації; задовільні умови праці (робочий час, відпустки, винагорода, безпека праці тощо); рівна оплата за трудову функцію тощо.

Трудове право як в Україні, так і у зарубіжних країнах стоїть на порозі реформ і чекає обґрунтованих наукових висновків та пропозицій. А перші кроки на шляху імплементації норм трудового права у національне законодавство Україною уже зроблені.

Література

1. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) (укр/рос) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/994_300
2. Загальна декларація прав людини (рос/укр) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/995_004
4. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Проект Трудового кодексу України Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
6. Соціальна політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: old.minjust.gov.ua/file/3240

Юлія Леонідівна Оропай – студентка II курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: Наталія Ігорівна Дуравкіна – доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ «ОПЛАТА ПРАЦІ» ТА «ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ»

Дослідження інституту оплати праці є однією з найбільш актуальних проблем у науці трудового права. Оскільки законодавчого визначення «оплата праці» немає, то це дає змогу трактувати його по-різному. І тому виникає проблема тотожного вживання термінів «оплата праці» та «виплата заробітної плати» як у науковій літературі, так і у законодавстві.

Вивченню цієї проблеми приділили увагу багато фахівців з трудового права, про що свідчать публікації В. М. Божко, І. Лаптії [3], Н. Б. Болотіної [2], Я. В. Сімутіна [5], О. Д. Зайкіна, С. М. Прилипко й О. М. Ярошенка [4] та інших вчених.

Метою роботи є розмежування термінів «оплата праці» та «виплата заробітної плати» та коректності їх уживання в нормах трудового законодавства.

На сьогодні в науці не сформувалося спільної думки щодо понять «оплата праці» та «заробітна плата». Це пов'язане насамперед із суперечністю в застосуванні цих термінів у законодавстві.

Правове визначення заробітної плати подається у Законі України «Про оплату праці» де вказано, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко в своєму підручнику «Трудове право України» наголошують, що в трудовому законодавстві для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за