

to increase efficiency); awareness of organizational processes (formation of the organization as a result of analysis of previous strategic decisions). It is noted that the strategic plan should be developed taking into account the prospects of the whole organization and not a specific employee. Emphasis is placed on that. That all the goals set in the conditions of strategic planning should be marked by clarity and specific direction. The goal must be realistic to achieve, ie achievable in order to promote the effectiveness of management decisions and activities of the organization as a whole. It is emphasized that the goals of strategic planning and management can be successful only in a combination of three aspects, namely the direct participation of senior management in strategy development, formulation of its goals, and they must take into account the real state and capabilities of organization and real qualities of existing management.

**Keywords:** *plan, strategy, management decisions, management, coordination, goals and objectives.*

УДК 349.22 : 331.9

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-2-63-69



**Наталія  
ОБУШЕНКО<sup>©</sup>**  
доктор юридичних  
наук, доцент



**Володимир  
КИЯН<sup>©</sup>**  
кандидат  
юридичних наук,  
доцент

*(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)*

## **СИСТЕМАТИЗАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Авторами з'ясовано, що, досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково слід приділити окрему увагу міжнародним нормативно-правовим актам. Міжнародне право не встановлює якихось пріоритетів інтересів однієї держави над інтересами інших. Предметом міжнародно-правового регулювання є лише така діяльність, яка є соціально значущою на міжнародній арені, тобто становить інтерес для інших держав і для функціонування міжнародної системи загалом. З огляду на фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість і широке застосування, оскільки право впливає на суспільні відносини насамперед через процес правового регулювання, забезпечення справжнього впливу міжнародно-правових норм на суспільне життя та є можливим лише за умови прояву реального змісту регулятивних властивостей відповідних норм через процес їх реалізації. В статті досліджено і з'ясовано, що міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці слід розуміти такі акти, які були розроблені й ухвалені спеціальними міжнародними організаціями у відповідності до норм міжнародного законодавства та які після їх ратифікації стають частиною вітчизняного трудового законодавства. Стаття висвітлює, що найбільш важливі універсальні нормативні акти ухвалюються такими суб'єктами, як ООН та Рада Європи. ООН – це універсальна міжнародна організація, створена для підтримання міжнародного миру, спільної безпеки та для сприяння розвитку всебічного співробітництва між державами.

**Ключові слова:** *систематизація трудового законодавства, міжнародні нормативно-правові актам, формування законодавства, міжнародно-правове регулювання, угода, конвенція, протокол, міжнародно-правова позиція, зовнішньоекономічна сфера, міжнародна нормотворчість, міжнародними організаціями.*

---

© Н. Обушенко, 2022  
ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-5559-6118>  
380958856077@ukr.net

© В. Киян, 2022  
ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-8517-9876>  
kiyan130869@gmail.com

**Постановка проблеми.** Досліджуючи проблему систематизації трудового законодавства, обов'язково слід приділити окрему увагу міжнародним нормативно-правовим актам. Протягом останніх ста років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку міжнародних документів, покликаних захистити та забезпечити належну реалізацію прав працівників у всьому світі. У свою чергу, Україна, отримавши статус незалежної держави, ратифікувала цілу низку із них, що в результаті призвело до об'єктивної необхідності їх систематизації в межах вітчизняного законодавства. Узагалі під міжнародними нормативно-правовими актами слід розуміти офіційний документ, який було ухвалено на міжнародному рівні у відповідності до норм міжнародного законодавства, спрямований на врегулювання найбільш важливих правовідносин. Договірні норми складають основу міжнародного права, на підставі якої будується структура правовідносин в усіх сферах цієї галузі.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Питанням міжнародно-правових актів у сфері праці присвячено публікації такх авторів, як О. Черноус, В. Костюк, Л. Летнянчин, Д. Сіроха та ін. Втім проблема систематизації таких актів вирішена ще недостатньо.

**Мета статті** – з'ясувати природу та сутність міжнародно-правових актів у сфері праці та окреслити можливі шляхи їх систематизації.

**Виклад основного матеріалу.** Слід указати, що міжнародне право не встановлює якихось пріоритетів інтересів однієї держави над інтересами інших. Предметом міжнародно-правового регулювання є лише така діяльність, яка є соціально значущою на міжнародній арені, тобто становить інтерес для інших держав і для функціонування міжнародної системи загалом. З огляду на фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість і широке застосування, оскільки право впливає на суспільні відносини насамперед через процес правового регулювання, забезпечення справжнього впливу міжнародно-правових норм на суспільне життя та є можливим лише за умови прояву реального змісту регулятивних властивостей відповідних норм через процес їх реалізації [1, с. 222].

У міжнародному праві «законодавець» є колективним: його норми є результатом діяльності багатьох суб'єктів, кожен із яких самостійно оцінює об'єктивну реальність. Наявність спільного інтересу (щонайменше двох держав) є необхідною передумовою створення норми міжнародного права. На цій основі формується міжнародно-правова позиція, яка є практичним показником рівня пізнання закономірностей суспільного розвитку. Формування міжнародно-правової позиції свідчить про те, що пізнання дійсності знайшло нормативну форму, після чого ухвалюється рішення про перехід від пізнання до діяльності. Розроблена державна позиція, яка зазвичай закріплюється у відповідних документах, стає спонукальною силою зовнішніх вольових актів, які зумовлюють нормотворчу ініціативу, та/або призводить до контактів з іншими державами.

Формування законодавства здійснюється через міжнародну нормотворчість. У цілому міжнародну правотворчість можна розуміти як у вузькому, так і в широкому сенсі. Результатом міжнародної правотворчості у вузькому сенсі, на нашу думку, є утворення нової міжнародно-правової норми, а саме надання певному правилу поведінки у міжнародних відносинах юридичної обов'язковості шляхом вираження того самого *opinio juris*. Якщо розглядати етапи утворення норми міжнародного права спрощено та зводити їх до двох головних – узгодження воль суб'єктів міжнародного права щодо правила поведінки та надання суб'єктами міжнародного права згоди на юридичну обов'язковість узгоджених правил поведінки, то міжнародна правотворчість проявляється саме на другому етапі. У цьому разі, коло її суб'єктів різко скорочується. Можна навіть стверджувати за такого погляду на етапи утворення міжнародно-правових норм, що на першому етапі відбувається нормотворчість, а на другому – саме правотворчість, адже сформована норма набуває статусу саме юридично обов'язкової. У широкому розумінні, під міжнародною правотворчістю можна розуміти весь процес розроблення норм міжнародного права, який охоплює обидва названі етапи. У цьому разі суб'єктами міжнародної правотворчості можна вважати доволі широке коло суб'єктів: від традиційних (держава, міжнародні міжурядові організації) до тих, чия міжнародна правосуб'єктність є дискусійною (міжнародні неурядові організації, транснаціональні корпорації тощо).

Як і будь-яка інша нормотворча діяльність, міжнародна нормотворчість закінчується ухваленням відповідного акта. Найчастіше міжнародні нормативно-правові акти створюються у вигляді договорів (угод, конвенцій, протоколів тощо). Міжнародний нормативно-правовий договір – добровільно узгоджені декількома міжнародними суб'єктами, які мають владні повноваження, суспільно-правові відносини, загальні правила поведінки, що укладаються у письмовій формі та регулюються нормами міжнародного права незалежно від того, містяться вони в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і від їх конкретного найменування (договір, угода, конвенція, протокол тощо).

Міжнародні договори є основним джерелом правового регулювання відносин, що виникають у зовнішньоекономічній сфері. У них закріплюються норми та принципи, що регулюють міжнародні відносини в зовнішньоекономічній сфері; у конкретній формі фіксуються домовленості сторін про створення обов'язкових для них правил поведінки, регламентуються встановлення, зміна чи припинення взаємних прав та обов'язків.

Таким чином, під міжнародними нормативно-правовими актами у сфері праці слід розуміти такі акти, які були розроблені й ухвалені спеціальними міжнародними організаціями у відповідності до норм міжнародного законодавства та які після їх ратифікації стають частиною вітчизняного трудового законодавства.

Переходячи безпосередньо до розгляду проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів, слід зауважити, що вона, на нашу думку, повинна мати комплексний характер, а отже, у підґрунті систематизації має бути покладено декілька критеріїв. *По-перше*, міжнародні нормативно-правові акти треба систематизувати у відповідності до сфери їх дії, зокрема, поділяючи на такі: а) універсальні, тобто акти, в яких визначаються загальні права та свободи людини, серед іншого й у сфері праці; б) нормативні акти, спрямовані безпосередньо на сферу праці. *По-друге*, подальша систематизація передбачає поділ цих актів залежно від суб'єктів їх видання. Зокрема, універсальні міжнародні акти в переважній більшості видаються такими суб'єктами, як ООН, Рада Європи, ЄС тощо. У свою чергу, ключовим спеціальним суб'єктом у цій сфері є Міжнародна організація праці (далі – МОП). *По-третє*, наступний критерій систематизації передбачає поділ міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці на обов'язкові та необов'язкові (рекомендаційні). Розглянемо запропоновану нами систематизацію більш детально.

На нашу думку, найбільш важливі універсальні нормативні акти ухвалюються такими суб'єктами, як ООН та Рада Європи. ООН – це універсальна міжнародна організація, створена для підтримання міжнародного миру, спільної безпеки та для сприяння розвитку всебічного співробітництва між державами. Статут ООН був підписаний 26 червня 1945 р. на Конференції в Сан-Франциско та набув чинності 24 жовтня того ж року. Цілі, принципи і структура ООН є такими. Цілі ООН викладено у статті 1 Статуту Організації, їх сформульовано так:

1) підтримувати міжнародний мир і безпеку та з цією метою вживати ефективних колективних заходів для запобігання або усунення загрози миру, а також придушення актів агресії чи інших порушень миру, здійснювати мирними засобами, згідно з принципами справедливості й міжнародного права, владнання або вирішення міжнародних спорів або ситуацій, що можуть призвести до порушення миру;

2) розвивати дружні стосунки між націями на основі поваги до принципу рівноправності й самовизначення народів, а також вживати інших відповідних заходів для зміцнення загального миру;

3) здійснювати міжнародне співробітництво у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру та в заохоченні й розвитку поваги до прав людини й основних свобод, незважаючи на раси, статі, мови і релігії;

4) бути центром для узгодження націй у досягненні цих спільних цілей.

Тож, сьогодні ООН – найбільш впливова міжнародна інституція, учасником якої є Україна. Характеризуючи ООН та її місце у міжнародно-правовому регулюванні суспільних відносин, слід підкреслити, що в межах цієї інституції ухвалюються декларації, пакти й конвенції, головною метою яких є впровадження загальнолюдських цінностей і пріоритетів у міжнародному та міждержавному спілкуванні, зокрема через забезпечення ефективного міжнародно-правового регулювання. Визначаючи важливість діяльності ООН як інституції, що забезпечує ефективну взаємодію та налагодження співпраці між державами, забезпечення миру та суспільної злагоди, можна констатувати,

що нормативно-правові акти ООН за суттю і правовою природою визначають загальні концептуальні основи правосуб'єктності учасників правових відносин [2, с. 152].

Серед найбільш важливих актів ООН перш за все слід указати Загальну декларацію прав людини від 1948 р., що увійшла в історію як міжнародний політико-правовий документ, який уперше системно сформулював основи сучасного демократичного правового статусу людини, втіливши при цьому, по-перше, ідею єдності прав та обов'язків людини і громадянина, по-друге, закріпивши загальну можливість лише правомірних обмежень прав людини і, по-третє, визначивши критерії або вимоги, яким повинні відповідати обов'язки людини й інші обмеження прав і свобод під час їх формулювання національними конституціями і законодавствами [3, с. 113]. Указаним нормативно-правовим актом було проголошено цілу низку основних трудових прав, як-то: а) кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21); б) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22); в) кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23); г) кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23); ґ) кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23); д) кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включно з правом на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24); е) кожна людина має право на такий життєвий рівень, включно з їжею, одягом, житлом, медичним доглядом та необхідним соціальним обслуговуванням, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1, ст. 25) [4, с. 251].

Крім того, Організацією Об'єднаних Націй було ухвалено низку інших важливих нормативних актів, спрямованих на забезпечення та гарантування трудових прав особи, зокрема:

1) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), в якому зазначено, що держави-учасниці зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини; у статті 6 зазначеного Пакту закріплено визнання його учасниками права на працю, що охоплює право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і держави-учасниці зроблять належні кроки до забезпечення цього права;

– Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), якою було обґрунтовано, що будь-яка теорія переваги, що ґрунтується на расовій відмінності, в науковому розумінні є хибною, в моральному – недозволеною і в соціальному – несправедливою та небезпечною, і що не може бути виправдання для расової дискримінації, де б то не було, ні в теорії, ні на практиці; також Конвенцією було проголошено, що існування расових бар'єрів суперечить ідеалам будь-якого людського суспільства;

– Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), відповідно до якої держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; б) право на однакові можливості під час наймання на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв відбору під час наймання; с) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування на посаді та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами та умовами роботи, на здобуття професійної підготовки і перепідготовки, включно з учнівством, професійною підготовкою підвищеного рівня і регулярною перепідготовкою; д) право на рівну винагороду, включно з одержанням пільг, на рівні умови щодо праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінювання якості роботи; е) право на соціальне забезпечення, зокрема в разі виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; ф) право на охорону здоров'я і

безпечні умови праці, в тому числі щодо збереження функції продовження роду.

Як ми зауважили вище, важливим суб'єктом ухвалення міжнародних нормативно-правових актів є Рада Європи, яка ухвалила більше 150 конвенцій із прав людини. Її роль у загальноєвропейському процесі співпраці визначають кілька факторів, серед яких можна виокремити компетенцію Організації та форми і методи її реалізації. Основні завдання й ціль Ради Європи згідно зі статтею 1 Статуту Ради Європи – «досягнення більшої єдності її членів для захисту і втілення ідеалів та принципів, які є їх спільним надбанням, і сприяння їх економічному та соціальному прогресу». Таким чином, компетенцію Ради Європи можна охарактеризувати як універсальну. Вона передбачає діяльність в економічній, соціальній, культурній, науковій, правовій та інших сферах. Особлива увага звертається на захист прав людини й основних свобод та утвердження принципів верховенства права. Згідно з цією статтею Статуту лише питання національної оборони не належать до компетенції Організації.

Що ж стосується спеціальних міжнародних нормативно-правових актів, то ключовим суб'єктом їх ухвалення є Міжнародна організація праці. МОП є однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій. У 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості й отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу [5]. У свою чергу, конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж само питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи й орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції та рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні. Із початку своєї діяльності МОП ухвалила з різних аспектів регулювання трудових, соціально-економічних відносин 182 конвенції та 190 рекомендацій, які є основою міжнародного трудового права.

Варто вказати, що співпраця Міжнародної організації праці з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. Її спрямовано на: а) ратифікацію та практичне впровадження конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами; Україною ратифіковано більше шістдесят конвенцій (за роки незалежності – двадцять), у тому числі вісім фундаментальних; б) реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення; в) розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, людей з інвалідністю, осіб, що постраждали від торгівлі людьми; г) реформування статистики праці; г) сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складових, у тому числі таких інституцій, як Державна інспекція України з питань праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення. Також результатом діяльності Міжнародної організації праці в Україні за роки її незалежності стало впровадження понад двадцяти проєктів технічного співробітництва, об'єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими за обсягом серед яких стали програми гідної праці, що є частиною UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілі розвитку тисячоліття.

Розглядаючи нормативно-правові акти МОП, варто зауважити, що їх, у свою чергу, слід також систематизувати за певними критеріями. Зокрема, перш за все, їх слід поділити залежно від обов'язковості виконання на такі: а) обов'язкові (зокрема, конвенції); б) необов'язкові (рекомендації МОП). В юридичній літературі під конвенцією розуміють багатосторонню угоду з питань міжнародного життя, яка потребує спеціального розгляду з установленням відповідних процедур [6, с. 211].

**Висновки.** Завершуючи розгляд проблеми систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, слід зауважити, що протягом багатьох років на міжнародному рівні було ухвалено цілу низку таких документів, які, беззаперечно, якісно та ефективно вплинули на формування трудового законодавства багатьох країн

світу, і Україна в цьому контексті не є винятком. Що ж стосується особливостей систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, то до них, на нашу думку, слід віднести такі:

- наявну міжнародну нормативно-правову базу спрямовано на врегулювання досить широкого кола відносин у сфері праці;
- їх систематизація українським законодавцем може здійснюватися виключно в спосіб обліку;
- відсутність дієвого міжнародного та вітчизняного механізму систематизації таких актів;
- вільний вибір і досить широке коло критеріїв для систематизації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

#### Список використаних джерел

1. Сіроха Д. І. Сутність міжнародної нормотворчості у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. Т. 6. 2015. С. 87–89.
2. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 151–157.
3. Летнянчин Л. Загальна декларація прав людини та проблеми юридичних обов'язків людини і громадянина. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 1 (56). С. 113–123.
4. Черноус О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 251.
5. Міжнародна організація праці // Постійне представництво в країні при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві: офіц. веб-сайт. URL : <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.
6. Популярна юридична енциклопедія / В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 211.

*Надійшла до редакції 24.05.2022*

#### References

1. Sirokha, D. I. (2015) *Sutnist' mizhnarodnoyi normotvorchosti u sferi pratsi* [The essence of international norm-making in the sphere of labor]. *Naukovyy visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya : Yurydychni nauky*. Vol. 6., pp. 221–224. [in Ukr.].
2. Kostyuk, V. (2012) *Rol' Orhanizatsiyi Ob'yednanykh Natsiy ta Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi u mizhnarodno-pravovomu rehulyuvanni trudovoyi pravosub'yektnosti* [The role of the United Nations and the International Labor Organization in the international legal regulation of labor legal personality]. *Publichne pravo*. № 4. S. 151–157. [in Ukr.].
3. Letnyanchyn, L. (2009) *Zahal'na deklaratsiya prav lyudyny ta problemy yurydychnykh обов'язків lyudyny i hromadyanyna* [Universal Declaration of Human Rights and problems of legal duties of the man and the citizen]. *Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrayiny*. № 1 (56), pp. 113–123. [in Ukr.].
4. Chornous, O. V. (2012) *Dzherela mizhnarodno-pravovoho rehulyuvannya pratsi ta yikh vplyv na natsional'ne zakonodavstvo* [Sources of international labor regulation and their impact on national legislation]. *Pravo i bezpeka*. № 4, pp. 251. [in Ukr.].
5. *Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi* [International Labor Organization] // *Postiyne predstavnytstvo v krayiny pry viddilenni OON ta inshykh mizhnarodnykh orhanizatsiyakh v Zhenevi* : ofits. veb-sayt. URL : <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>. [in Ukr.].
6. *Populyarna yurydychna entsyklopediya* [Popular legal encyclopedia] / V. K. Hizhevs'kyu, V. V. Holovchenko, V. S. Koval's'kyu (ker.) ta in. Kyiv : Yurinkom Inter, 2002, pp. 211. [in Ukr.].

#### ABSTRACT

**Nataliya Obushenko, Volodymyr Kyyan. Systematization of international legislative legal acts.** The article clarifies that when studying the problem of systematization of labor legislation, it is necessary to pay special attention to international regulations. International law does not set any priorities for the interests of one state over the interests of others. The subject of international legal regulation is only such activities that are socially significant in the international arena, ie of interest to other states and to the functioning of the international system as a whole. Given the fundamental nature of labor relations in all countries of the world, international labor law is of great practical importance and wide application, as law affects public relations primarily through the process of legal regulation, ensuring the true impact of international law on public life and is possible only conditions for the manifestation of the real content of the regulatory properties of the relevant rules through the process of their implementation. The article examines and clarifies that international regulations in the field of labor should be understood as such acts that have been developed and adopted by special international organizations in accordance with international law and which after ratification become part of domestic labor law. The article highlights that the most important universal regulations are adopted by such entities as the UN and the Council of Europe. The United Nations is a universal international organization created to maintain international

peace, common security and to promote comprehensive cooperation between states. The article proves that the Council of Europe, which has adopted more than 150 human rights conventions, is an important subject of adoption of international legal acts. its role in the pan-European process of cooperation is determined by several factors, among which are the competence of the Organization and the forms and methods of its implementation. The main objectives and goal of the Council of Europe, according to Article 1 of the Statute of the Council of Europe, are «to achieve greater unity between its members for the protection and implementation of the ideals and principles common to them and for their economic and social progress». With regard to special international regulations, the key subject of their adoption is the International Labor Organization. The ILO is one of the oldest international intergovernmental organizations. In 1946, it became the first specialized agency of the United Nations. The ILO develops international labor standards in the form of conventions and recommendations that set minimum standards for fundamental labor rights: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, the prohibition of forced labor, gender equality, and so on.

**Keywords:** *systematization of labor legislation, international regulations, lawmaking, international law regulation, agreement, convention, protocol, international law position, foreign economic sphere, international rulemaking, international organizations.*

УДК 347.44

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-2-69-74



**Кристина  
РЕЗВОРОВИЧ**<sup>©</sup>  
доктор юридичних  
наук



**Катерина  
КРАВЧИК**  
курсант

*(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)*

### **ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРУ**

Висвітлено зміст і сутність принципу свободи договору. Досліджено його законодавче закріплення та практичне використання. Аналізується поняття «свобода» як правова та філософська категорія. Усебічно розглядається зміст принципу свободи договору. Доведено, що зміст даного принципу проявляється, зокрема, у свободі особи: вільно вступати у договірні відносини; самостійно обирати контрагента; самостійно визначати структуру та вид договірної зв'язку. Аргументовано, що принцип свободи договору нині є не просто відокремленою засадою цивільного права – це вже щось більш об'ємне за своїм змістом, це складова такого принципу здійснення суб'єктивних цивільних прав, як автономія волі та свобода договору.

**Ключові слова:** *свобода договору, принцип, сторони, цивільне право.*

**Постановка проблеми.** Загальновизнано, що невід'ємною складовою поняття свободи є необмеженість волі. Разом із поняттями справедливості, добросовісності та розумності це є найвищою цінністю права, а право на свободу є одним із неосновних прав особистості, що забезпечує природне існування фізичної особи. Наявність свободи в діях суб'єктів цивільних відносин є особливою ознакою того, що слід розуміти під приватними відносинами.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Нині у роботах, що стосуються цивільно-правових проблем, зокрема, тих, які стосуються договірних відносин, часто згадується свобода договору. Проте, зазвичай, розкриття механізму дії самого принципу згадується у зв'язку з аналізом його змісту. До свободи

© К. Резворович, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1183-613X>  
goldkristina@gmail.com

© К. Кравчик, 2022

katerina.kravchik2000@gmail.com