

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТА БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬСТВА**

МАТЕРІАЛИ  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 19-20 травня 2016 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2016

---

## СЕКЦІЯ 8

---

### ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

---

#### МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Кисельова О.І.*

*к.ю.н., ст. викладач кафедри АГПФЕБ юридичного факультету  
Сумського державного університету*

На даному етапі розвитку нашої країни, коли трудове законодавство потребує реформування у відповідності до сучасних вимог ринкової економіки, правовому регулюванню трудових відносин повинно бути приділено особливу увагу. Адже саме трудові відносини перетинають усі інші види відносин, та стан їх правового регулювання є критерієм соціальної спрямованості діяльності держави. В.С. Венедиктов правильно відзначає, що „право повинно дійсно бути інструментом досягнення консенсусу між державою та суспільством”, а правове регулювання повинно об’єктивно відображати існуючі у суспільстві відносини [1, с.6]. Беззаперечно, національне трудове законодавство потребує змін і у напрямку відповідності існуючим у цій сфері міжнародно-правовим нормам. Закономірно, що активна участь України в житті світового співтовариства викликає підвищений інтерес до міжнародно-правових актів: міжнародно-правові норми у галузі праці постійно покращують становище трудящих, надають їм більше прав та забезпечують гарантії цих прав. Специфіка міжнародно-правового регулювання праці полягає у тому, що воно не лише спрямовує зміст національних норм, але й поряд з останнім чинить вплив на конкретні суспільно-трудова відносини, забезпечуючи повноцінну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю. Міжнародно-правове регулювання праці є порівняно новим явищем соціальної дійсності сьогодення, що набуває дедалі більшого розвитку в сучасних умовах та потребує більш поглибленого вивчення. Взагалі словосполучення „міжнародно-правове регулювання праці” має складний характер і охоплює два самостійних поняття: „праця” та „міжнародно-правове регулювання”.

В науці трудового права ще й досі ведуться дискусії щодо розуміння їх соціального призначення і змісту. Згідно із юридичною енциклопедією, „праця – це цілеспрямована діяльність людини, що потребує фізичної або розумової енергії та орієнтована на створення матеріальних і духовних цінностей”. Саме в процесі праці людина видозмінює і пристосовує предмети природи для задоволення як особистих, так і суспільних потреб. Процес праці охоплює три взаємозумовлені елементи: власне праця, предмети праці, засоби праці[2, с.57].

В.А. Іваненко та В.С. Іваненко вважають, що праця – це доцільна діяльність людини, спрямована на збереження, видозмінення, пристосування середовища перебування, на створення матеріальних та духовних цінностей, на виробництво товарів та послуг для задоволення особистих та суспільних потреб [3, с.117].

Таким чином, праця – це зміст певних суспільних відносин, що виникають під час здійснення людьми діяльності з метою створення матеріальних та духовних цінностей, задоволення різних потреб суспільства та які потребують врегулювання нормами права.

Впорядкування суспільно-трудових відносин здійснюється державою за допомогою юридичного впливу об'єктивно обумовленого та суб'єктивно визначеного механізму правового регулювання, важливу роль в якому посідає такий елемент, як міжнародно-правове регулювання праці.

Міжнародне регулювання праці за допомогою права відіграє все більш значущу роль у розвитку національного регулювання праці. Міжнародно-правове регулювання праці є особливим різновидом правового регулювання праці. Ці явища співвідносяться між собою як частина і ціле. Спільним між правовим регулюванням праці та міжнародно-правовим регулюванням праці є: 1) регулювання здійснюється за допомогою правових норм та правових засобів; 2) об'єкт регулювання – трудові відносини; 3) предмет регулювання – трудова діяльність; 4) метою регулювання виступає впорядкування трудових відносин. Поряд із цим вони відрізняються один від одного низкою наступних ознак: міжнародно-правове регулювання є різновидом правового регулювання; норми, за допомогою яких відбувається міжнародно-правове регулювання, є за своєю природою специфічними і їм притаманні особлива процедура, спосіб та форма створення; відсутність яких-небудь законотворчих органів, які б займалися безпосередньо розробкою та прийняттям норм міжнародно-правового регулювання праці; засобами забезпечення та реалізації норм міжнародно-правового регулювання праці є безпосередньо самі держави, що одночасно є суб'єктами міжнародних відносин та створюють норми міжнародного трудового права; відсутність санкцій за невиконання норм міжнародно-правового регулювання праці.

Чанишева, Н.Б. Болотіна вважають, що міжнародно-правове регулювання праці – встановлена міжнародними договорами система стандартів по врегулюванню праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (тобто ті, які ратифікували його), використовують в національному законодавстві [4].

С.А. Іванов розглядає міжнародне регулювання праці як різновид міжнародного захисту прав людини [5, с.218], мета якого – сприяти покращенню умов праці широких працюючих мас, що витікає з Уставу МОП, а також з Декларації про цілі та задачі МОП від 10 травня 1944 року („Філадельфійської декларації”). Такий підхід є обґрунтованим, однак в даному випадку не розкривається зміст самого поняття „міжнародно-правового регулювання праці”. Найбільш глибоко питання міжнародно-правового регулювання праці у російській науці трудового права розглянуто доктором юридичних наук, професором Киселевим І.Я. Він вважає, що міжнародно-правове регулювання праці представляє собою регламентацію за допомогою угод держав питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників [6, с. 447]. Водночас дане визначення не враховує того, що міжнародно-правове регулювання здійснюється не тільки за допомогою угод держав, але й шляхом правотворчої діяльності міжнародних організацій.

Отже можна зробити висновок, що існує багато поглядів щодо визначення поняття міжнародно-правового регулювання праці, але ми вважаємо прийнятним наступне визначення «міжнародно-правового регулювання праці» - це здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав та міждержавних організацій (об'єднань) щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. //Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м.Сімферополь, 2003 / За ред. проф. В.С.Венедиктова. - Харків: НУВС, 2003-248 с.
2. Юридична енциклопедія, К. Вид-во „Українська енциклопедія” імені М.П. Бажана.- 2003, том 5
3. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. -404 с.
4. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. Трудовое право Украины — Х.: «Одиссей», 2000. // Интернетресурс: [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)
5. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., Изд. «Наука», 1964.- 343 с.
6. Кисельов І.Я. Порівняльне та міжнародне трудове право: Підруч. для вузів / І.Я. Кисельов. – 1999. – 362 с.

## ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

**Петренко В.О.**

*студентка III курсу юридичного факультету*

*Сумського державного університету*

**Науковий керівник: Кисельова О.І.**

*к.ю.н., ст. викладач кафедри АППФЕБ юридичного факультету*

*Сумського державного університету*

На сучасному етапі функціонування економіки України відбуваються кардинальні зміни у соціально-трудовах відносинах і передусім у сфері оплати праці. В умовах розвитку ринкової економіки головною формою винагороди, яку отримують працівники за виконану роботу, залишається заробітна плата, однак її регулювання відбувається на двох рівнях: державному та договірному.

У процесі реформування інституту заробітної плати значну роль загалом відіграє удосконалення механізмів як державного, так і договірнього регулювання оплати праці. Основним напрямом удосконалення системи заробітної плати є саме досягнення оптимального співвідношення між цими двома напрямками. Хоча світова практика свідчить, що в міру розвитку ринкових відносин, оскільки пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці належить договірному регулюванню для підприємств різних галузей і форм власності, пряме державне регулювання витісняється договірним.

Саме тому необхідність вивчення особливостей договірнього регулювання заробітної праці в Україні та деяких зарубіжних країнах, визначення проблематики даної сфери в Україні та висвітлення напрямів її удосконалення і визначають актуальність досліджуваної теми.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства [1].

Науковці з історії держави і права пов'язують початок становлення