

А. М. Соцький
кандидат юридичних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри юриспруденції
Чернівецький інститут
Міжнародного гуманітарного університету
м. Чернівці, Україна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

***Анотація.** Стаття присвячена державним службовцям як суб'єктам індивідуальних трудових правовідносин, в яких сторонами трудового договору є державний орган, установа або заклад як роботодавець та службовець як найманий працівник.*

Доведено, що розглядати державних службовців як виключно суб'єктів, уповноважених на виконання завдань держави, неможливо через наявність в їхньому правовому статусі елементів приватно-правового характеру. Існування договору щодо вступу на державну службу вносить у ці відносини приватно-правовий елемент, який не є притаманним адміністративному праву як праву публічному. Особа, яка вступає на державну службу, виступає вільним і рівним суб'єктом по відношенню до іншої сторони. Угодою сторін визначається посада, на яку призначається службовець, так само у двосторонньому порядку діють обмеження (наприклад, без згоди службовця не можуть бути змінені умови трудового договору, зокрема, він не може бути переведений на іншу посаду). Водночас зауважено, що як найманий працівник державний службовець користується всіма основними трудовими правами, які передбачаються актами чинного трудового законодавства. Основні трудові права закріплені в міжнародно-правових актах загальносвітового рівня (наприклад, в актах ООН), а актах регіонального рівня, а також в актах національного законодавства, у яких встановлюються гарантії здійснення та захисту основних трудових прав. Доведено, що зміст правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права визначається: 1) трудовою правосуб'єктністю; 2) основними правами і обов'язками; 3) юридичними гарантіями трудових прав і обов'язків; 4) відповідальністю за порушення трудових обов'язків.

Сформовано визначення державного службовця як сторони індивідуальних трудових правовідносин, тобто як працівника, який вступив на державну службу на договірних засадах, наділений трудо-правовим та адміністративно-правовим статусом згідно з законом і посадовою інструкцією, що уповноважує його приймати управлінські рішення, реалізовувати владні, організаційно-розпорядчі, контролюючі та примусові заходи щодо регулювання поведінки та діяльності людей з метою нормального функціонування тієї сфери суспільного життя, яка входить до компетенції державного органу, з яким він уклав трудовий договір або контракт.

***Ключові слова:** адміністративне право, індивідуальні трудові правовідносини, правовий статус, державний службовець.*

Постановка проблеми. Нині у правовому полі, економіці, державній службі особливого значення набувають питання встановлення критеріїв наявності індивідуальних трудових відносин, формулювання та співвідношення понять «службовець», «працівник», «роботодавець», «державний орган-роботодавець». З огляду на це перед правовою доктриною та національним законодавцем стоїть завдання визначення та закріплення поняття, ознак і критеріїв індивідуальних трудових правовідносин державних службовців, їх співвідношення з іншими правовідносинами, пов'язаними з проходженням державної служби.

У наукових працях недостатньо досліджені питання про критерії визначення індивідуальних трудових правовідносин державних службовців, їх відмінності від правовідносин, пов'язаних з реалізацією управлінських повноважень, місце індивідуальних трудових правовідносин державних службовців у системі правовідносин у сфері праці, співвідношення з колективними трудовими правовідносинами, модифікацію ознак традиційних трудових правовідносин у сучасних соціально-економічних умовах, зміни у структурі індивідуальних трудових правовідносин тощо. Зазначені питання набувають особливої актуальності в умовах перезавантаження системи управління державною службою.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням природи правовідносин службовців у сфері проходження державної служби займалися такі вчені: В. Авер'янов, О. Бандурка, Ю. Битяк, Є. Додін, В. Колпаков, Т. Коломонець, О. Кравченко, О. Кузьменко, О. Остапенко, А. Собакарь та інші. Окремі аспекти трудових

правовідносин державних службовців були розглянуті у працях таких відомих науковців: В. Андріїва, Н. Болотіної, В. Венедіктова, В.В. Жернакова, В. Костюка, М. Лушнікова, П. Пилипенка, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, О. Ярошенка тощо.

Виклад основного матеріалу. У теорії права визнається, що правове відношення має матеріальний, вольовий і юридичний зміст. Матеріальний (фактичний) зміст утворюють ті суспільні відносини, які опосередковуються правом; вольовий – воля, втілена у правовій нормі та у виникаючому на її основі правовідношенні, а також вольові акти його учасників; юридичний – суб'єктивні права та обов'язки сторін (суб'єктів) правовідносин. Ці положення повною мірою поширюються і на індивідуальні трудові правовідносини.

Правові відносини виступають як правові явища, що створюють так званий склад, який включає суб'єкти, об'єкти, зміст. Такий склад (структуру) мають й індивідуальні трудові правовідносини.

Завдяки такому складу індивідуальні трудові правовідносини, як і інші правовідносини, виявляються здатними виконувати свої функції в механізмі дії права. Вони конкретизують коло учасників (суб'єктів), міру їх можливої та належної поведінки і можуть стати правовою підставою для застосування юридичної відповідальності, якщо суб'єкти не виконують добровільно свої обов'язки.

У теорії права під суб'єктами правовідносин розуміються учасники правового відношення, які володіють взаємними правами та обов'язками [1, с. 145].

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають трудову правосуб'єктність. Зазначені правовідносини виникають між ними з приводу трудової діяльності працівника. Суб'єктами індивідуальних трудових відносин з приводу проходження державної служби є державні службовці як наймані працівники та держава як роботодавець в уособленні державних органів, установ та закладів.

Роботодавець виступає основним суб'єктом індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Термін «роботодавець» не застосовується у чинному КЗпП України. Його визначення дається новіших законодавчих актах, таких як закони України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», [2] «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3] тощо.

У трудових відносинах з державними службовцями роботодавцем завжди виступає державний орган, установа або заклад. Роботодавець як державний орган, заклад або установа – це юридична особа державної форми власності, яка надає роботу державним службовцям та працівникам, укладаючи із ними трудовий договір, забезпечує належні умови та оплату праці з метою реалізації державної політики. Як бачимо, роботодавцем в індивідуальних відносинах з державними службовцями завжди виступає державний орган, але не всі працівники, які уклали з ним трудовий договір, є державними службовцями.

Трудова правосуб'єктність державного органу є спеціальною. За своїм змістом трудова правосуб'єктність організації (юридичної особи) повинна відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним в положенні про державний орган чи устанovu [4, с.14].

Що стосується працівника як сторони трудового договору, то відповідно до законодавства [5] працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. З огляду на основні характеристики однієї зі сторін трудових правовідносин варто зауважити, що набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин починається з моменту укладення трудового договору. Правовий статус суб'єкта правовідносин є загальноновизнаною правовою категорією. У науці трудового права існує точка зору, що зміст правового статусу суб'єктів трудового права визначається: 1) трудовою правосуб'єктністю; 2) основними правами й обов'язками; 3) юридичними гарантіями трудових прав і обов'язків; 4) відповідальністю за порушення трудових обов'язків [6, с. 94; 7, с. 144–149].

У юридичній доктрині панують дві протилежні думки щодо статусу державного службовця в юридичних відносинах. Так, науковці, які наполягають на адміністративно-правовому характері правового статусу державного службовця, вважають, що перспективи правового регулювання державної служби полягають виключно у нормах адміністративного законодавства, у поступовому витісненні та, зрештою, у повній заміні норм трудового права, які регулюють значну частину відносин державної служби, на норми адміністративного права. Натомість існує й інша думка про те, що відносини державних службовців, які виникають у зв'язку зі вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, – це трудові правовідносини, адже залучення до державної служби відбувається на договірних засадах.

Державні службовці становлять особливий вид працівників. Щоб з'ясувати правову природу згаданих суб'єктів, необхідно проаналізувати визначення державних службовців, їх права, обов'язки, гарантії діяльності та відповідальність згідно з законодавством України.

Поняття державного службовця як суб'єкта, уповноваженого на прийняття управлінських рішень, закріплене в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (далі – Закон України «Про державну службу»). У ч. 2 статті 1 цього Закону зазначено, що державний службовець – це «громадянин України, який обіймає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби». Поруч із законодавчим визначенням законодавець закріпив такий елемент адміністративно-правового статусу державного службовця, як його права та обов'язки. Отже, державний службовець має права на: «повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб; чітке визначення посадових обов'язків; належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі його укладення); відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону; професійне навчання, зокрема і за державні кошти, відповідно до потреб державного органу; просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; участь у діяльності об'єднань громадян (крім політичних партій у випадках, передбачених законом); оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог закону; отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом; безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому числі висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності; проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозр» [8]. Серед основних обов'язків держслужбовця визначаються такі: «дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки; поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина; з повагою ставитися до державних символів України; обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінації державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації; забезпечувати в межах наданих повноважень ефективно виконання завдань і функцій державних органів; сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки та умови контракту про проходження державної служби (у разі його укладення); виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України; дотримуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції; запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності; зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; надавати публічну інформацію в межах, визначених законом. Державні службовці виконують також інші обов'язки, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах, а також у контракті про проходження державної служби (у разі його укладення)» [8]. У Законі також були визначені засади дисциплінарної та матеріальної відповідальності державного службовця за неналежне виконання своїх обов'язків, а також гарантії трудових прав, передбачені для забезпечення виконання адміністративних завдань.

Як бачимо, більшість норм, якими закріплені права державних службовців, відсилає до норм трудового законодавства. Що стосується обов'язків держслужбовців, то наявність у сучасному правовому статусі елементів приватного і трудового права підтверджує тотожність трудових та службових відносин

у державній службі. Існування договору щодо вступу на державну службу вносить у ці відносини приватно-правовий елемент, не притаманний адміністративному праву як праву публічному. Особа, яка вступає на державну службу, виступає вільним і рівним суб'єктом по відношенню до іншої сторони. Угодою сторін визначається посада, на яку службовець призначається, так само у двосторонньому порядку діють обмеження (наприклад, без згоди службовця не можуть бути змінені умови трудового договору, зокрема, він не може бути переведений на іншу посаду).

Таким чином, розглядати державних службовців як виключно суб'єктів, уповноважених на виконання завдань держави, неможливо через наявність в їхньому правовому статусі елементів приватно-правового характеру. Однак державний службовець відрізняється від працівника тим, що йому притаманний подвійний правовий статус: окрім статусу найманого працівника він володіє адміністративно-правовим статусом, який наділяє його повноваженнями приймати управлінські рішення, здійснювати реалізацію владних, організаційно-розпорядчих, контролюючих і примусових заходів щодо регулювання поведінки і діяльності людей з метою нормального функціонування тієї сфери суспільного життя, яка входить до компетенції державного органу, з яким він уклав трудовий договір. Крім того, варто зауважити, що елементи адміністративно-правового статусу службовця, які не регулюються Законом України «Про державну службу», регулюються законодавством про працю.

Права та обов'язки, закріплені трудовим законодавством, стосуються усіх працівників як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Зміст цих прав та обов'язків виражається в юридичній можливості у межах установлених меж діяти, вимагати, домагатися, користуватися благами та в обов'язку задовольняти зустрічні інтереси і потреби роботодавця. Не є виключенням і норми щодо юридичних гарантій здійснення трудових обов'язків.

Як відзначає Н. Кохан, юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які становлять ядро правового статусу особи. Вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення прав, виконання обов'язків і встановлення ефективного механізму їх захисту й охорони [9, с. 4].

Під юридичними гарантіями слід розуміти встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівника під час здійснення ним правомочностей, або впливають на роботодавця шляхом загрози санкціями для виконання ним вимог працівника.

За змістом і способом здійснення гарантії трудових прав працівників поділяються на матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії охорони цих прав. Гарантії, по-перше, попереджають порушення роботодавцем трудових прав; по-друге, установлюють межі дій роботодавця; по-третє, забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права; по-четверте, забезпечують компенсацію шкоди, заподіяної їх порушенням, за рахунок роботодавця.

Останнім елементом правового статусу працівників як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин є їх відповідальність за неналежне виконання своїх обов'язків. На практиці така відповідальність суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин проявляється у двох різновидах. Ідеться про позитивну і ретроспективну (негативну) відповідальність. Позитивна відповідальність – це відповідальність за своєчасне і якісне виконання працівником своїх обов'язків. Негативна відповідальність – це відповідальність за неякісне виконання працівником своїх обов'язків.

Висновки. Правові відносини виступають як правові явища, що створюють так званий склад, який включає суб'єктів, об'єкти, зміст. Такий склад (структуру) мають й індивідуальні трудові правовідносини. Завдяки такому складу державні службовці можуть виконувати свої функції в механізмі дії права. Така структура правовідносин конкретизує коло учасників (суб'єктів), міру їх можливої та належної поведінки і може стати правовою підставою для застосування юридичної відповідальності, якщо суб'єкти не виконуватимуть добровільно свої обов'язки.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин в державній службі є держслужбовець і державний орган, заклад або установа.

У вітчизняному законодавстві відсутнє тлумачення поняття державного органу як роботодавця. Нам здається, що роботодавець як державний орган, заклад або установа – це юридична особа державної форми власності, яка надає роботу державним службовцям та працівникам, укладаючи із ними трудовий договір, а також забезпечує належні умови та оплату праці з метою реалізації державної політики.

Водночас державний службовець як сторона індивідуальних трудових правовідносин – це працівник, який вступив на державну службу на договірних засадах, наділений трудовим та адміністративно-правовим статусом згідно з законом і посадовою інструкцією, що уповноважує його приймати управлінські рішення, реалізовувати владні, організаційно-розпорядчі, контролюючі та примусові заходи щодо регулювання поведінки та діяльності людей з метою нормального функціонування тієї сфери суспільного життя, яка входить до компетенції державного органу, з яким він уклав трудовий договір або контракт.

ЛІТЕРАТУРА

1. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс : учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. О. : Феникс, 2011. 436 с.
2. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. №5026-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–51. Ст. 376.
4. Ярошенко О. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1999. 199 с.
5. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.12 р. № 1312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
6. Трудове право України : підручник. К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.
7. Болотіна Н. Трудове право України : підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К. : Знання, 2008. 860 с.
8. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 22.05.2021).
9. Кохан Н. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 176 с.

А. М. Соцкий. Общая характеристика государственных служащих как субъектов индивидуальных трудовых правоотношений. – Статья.

Аннотация. *Статья посвящена государственным служащим как субъектам индивидуальных трудовых правоотношений, в которых сторонами трудового договора является государственный орган, учреждение или заведение в качестве работодателя, а также служащий в качестве наемного работника.*

Доказано, что рассматривать государственных служащих исключительно как субъектов, уполномоченных на выполнение задач государства, невозможно из-за наличия в их правовом статусе элементов частного-правового характера. Существование договора о принятии на государственную службу уже само по себе вносит в эти отношения частного-правовой элемент, не присущий административному праву как праву публичному. Лицо, которое поступает на государственную службу, выступает свободным и равным субъектом по отношению к другой стороне. Соглашением сторон определяется должность, на которую назначается служащий. В двустороннем порядке действуют ограничения (например, без согласия служащего не могут быть изменены условия трудового договора, в частности, он не может быть переведен на другую должность). Отмечено, что как наемный работник государственный служащий пользуется всеми основными трудовыми правами, которые предусмотрены актами действующего трудового законодательства. Основные трудовые права закреплены в международно-правовых актах общемирового уровня (например, в актах ООН), в актах регионального уровня, а также в актах национального законодательства, устанавливающих гарантии осуществления и защиты основных трудовых прав. Доказано, что содержание правового статуса государственных служащих как субъектов трудового права определяется: 1) трудовой правосубъектностью; 2) основными правами и обязанностями; 3) юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей; 4) ответственностью за нарушение трудовых обязанностей.

Государственный служащий определяется как сторона индивидуальных трудовых правоотношений, т.е. работник, который поступил на государственную службу на договорных началах, наделенный трудо-правовым и административно-правовым статусом по закону и в соответствии с должностной инструкцией, которая уполномочивает его принимать управленческие решения, реализовывать властные, организационно-распорядительные, контролирующие и принудительные меры по регулированию поведения и деятельности людей с целью нормального функционирования той сферы общественной жизни, которая входит в компетенцию государственного органа, с которым он заключил трудовой договор или контракт.

Ключевые слова: *административное право, индивидуальные трудовые правоотношения, правовой статус, государственный служащий.*

A. Sotskyi. General characteristics of civil servants as subjects of individual labor relations. – Article.

Summary. *The article is devoted to civil servants as subjects of individual labour relations where the parties of the employment contract are a public authority or an institution as an employer, and as a hired employee, in fact, an employee. It is proved that considering civil servants as exclusively subjects, authorized to fulfil the tasks of the state, is*

impossible due to the presence of elements of private law in their legal status. The existence of an agreement on entry the civil service in itself introduces a private-legal element in this relationship, not inherent in administrative law as the public law. The person entering the civil service acts as a free and equal subject in relation to the other party. The agreement of the Parties shall be defined by the position for which it is appointed, as well as a bilateral procedure, there are restrictions, for example, without the consent of the employee, the conditions of the employment contract cannot be changed, in particular, he cannot be transferred to another position. At the same time, it is noted that as a hired employee, a civil servant uses all the basic labour rights that are envisaged by acts of existing labour legislation. The main labour rights are enshrined in international legal acts of the global level (for example, in UN acts); Regional level acts; Acts of national legislation, which establish guarantees for the implementation and protection of basic labour rights. It is proved that the content of the legal status of civil servants as subjects of labour law is determined by: 1) labour law-enforcement; 2) basic rights and responsibilities; 3) legal guarantees of labour rights and responsibilities; 4) liability for violation of labour duties.

The identified definition of a civil servant as parties of individual labour relations as an employee who entered the civil service in a contractual basis, endowed with administrative and legal status in accordance with the law and an official authority that authorizes him to accept managerial decisions, to implement authorized, organizational and regulators, controlled and forced measures to regulate behaviour and activities of people with a view to the normal functioning of the sphere of social life which is part of the competence of the state body where a civil servant concluded an employment contract.

Key words: administrative law, individual labour relations, legal status, civil servant.

УДК 341.29

Я. О. Тицька

кандидат юридичних наук, доцент,
декан факультету права, економіки та кібербезпеки
Міжнародний гуманітарний університет
м. Одеса, Україна

ГЛОБАЛЬНІ ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ З ПИТАНЬ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Анотація. У статті досліджено питання глобальних правових механізмів з питань наукових досліджень. Висвітлено відображення сучасних наукових досліджень у поточній діяльності ключових міжнародних інституцій глобального рівня й органів системи ООН. Визначено як договірні засади їхньої діяльності, так і резолютивні документи ООН із питань наукових досліджень. Доведено, що зазначені питання віднесені до мандату Економічної та соціальної ради ООН, під егідою якої діє Комісія з питань науки та технологій з метою розвитку ООН, а також здійснюється співпраця з ООН окремих наукових та науково-дослідних інституцій. Підкреслено, що резолюції зазначеної ради ООН стають вагомим джерелом розвитку універсальних міжнародних стандартів у сфері наукової співпраці держав.

Ключові слова: наука та технології, наукова співпраця, ООН, право на наукову діяльність, право на розвиток.

Аспекти відображення наукової співпраці та глобального правопорядку досі не стали предметом спеціального наукового аналізу у доктрині міжнародного права як в Україні, так і в інших державах. Серед вітчизняних авторів вказану проблематику згадували Б.В. Бабін, О.О. Грінченко, К.В. Громовенко, А.О. Задорожній, С.В. Ківалов, але спеціальних монографічних досліджень вказаних питань ще не здійснено. З огляду на це вважаємо за доцільне дослідити відображення сучасних наукових праць у поточній діяльності ключових міжнародних інституцій глобального рівня, а саме органів системи ООН. Для цього необхідно дослідити як договірні засади їх діяльності, так і резолютивні документи ООН із зазначених питань, більшість з яких у науковій доктрині ще не була відображена.

Варто констатувати, що універсальні підходи до взаємодії держав у сфері науки відображаються в положеннях актів, що встановлюють систему глобального правопорядку та мають виключне значення для формування сучасного міжнародного права. Таким актом глобального виміру є Статут ООН 1945 року із наступними доповненнями [10], який неодноразово ставав об'єктом доктринального аналізу.

Хоча у самому Статуті ООН немає прямої згадки про науку, наукову діяльність чи наукову творчість, його норми мають виключне значення у відповідному вимірі. Достатньо вказати, що у преамбулі Статут визначає такі завдання для ООН, як сприяння соціальному прогресу та використання для цього міжнародного