

²² Шевченко Н. Способы защиты прав субъектов хозяйствования / Предприятие, хозяйство и право. – 2005. – № 8. – С. 53.

²³ Басин Ю. Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных гражданских прав // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. – Саратов, 1971. – С. 34.

²⁴ Вершинин А. В. Выбор способа защиты гражданских прав. – СПб., 2000. – С. 32.

Резюме

У статті з'ясовується сутність господарсько-правових засобів захисту суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та дається їх визначення. Також порушується дискусійне питання про співвідношення засобів захисту та способів захисту.

Ключові слова: господарсько-правові засоби захисту, правові засоби, юридичні засоби захисту, заходи захисту, способи захисту.

Резюме

В статье выясняется сущность хозяйственно-правовых средств защиты субъектов внешнеэкономической деятельности и даётся их определение. Также поднимается дискуссионный вопрос о соотношении средств защиты и способов защиты.

Ключевые слова: хозяйственно-правовые средства защиты, правовые средства, юридические средства защиты, меры защиты, способы защиты.

Summary

This article finds out essence of economic remedies and define them. It also contains debatable question about relationship between the remedies and methods of protection.

Key words: economic remedies, lawful means, legal remedies, remedies, methods of protection.

Отримано 20.06.2012

О. С. ВОЛОХОВ

Олексій Сергійович Волохов, аспірант Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТИВ У СФЕРІ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Створення міжнародних трудових стандартів можна по праву назвати найважливішим досягненням міждержавної співпраці. Адже ці стандарти сформувалися шляхом ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих норм та положень національних систем трудового права, стали результатом зіткнення різних думок та підходів, ідеологічних концепцій та компромісних юридичних формул¹. Основну роль у їх становленні відіграла багатовекторна діяльність міжнародних організацій, акти яких знайшли своє відображення у більшості правових систем країн світу.

Водночас міжнародний рух капіталів у пошуку кращого інвестиційного клімату породжує ряд негативних явищ, що певним чином відображаються на дотриманні державами міжнародних стандартів праці. Одним із таких явищ виступає феномен так званої «гонки на дно» (англ. – a race to the bottom), котрий полягає у конкурентній боротьбі держав за свою інвестиційну привабливість, особливо шляхом зменшення соціальних та трудових стандартів у законодавстві². Не зважаючи на те, що така державна політика дійсно сприяє притоку інвестицій, вона однак реалізується завдяки погіршенню умов праці, стимулює до аналогічних дій інші держави з високими трудовими стандартами. Як наслідок, все більше держав діють виключно в інтересах інвесторів, порушуючи міжнародні стандарти праці, зневажаючи права та інтереси працівників.

Саме цим зумовлена актуальність дослідження сучасних механізмів контролю за реалізацією і дотриманням положень міжнародно-правових актів у сфері праці, пошуку нових методів такого контролю та можливостей застосування ефективних санкцій проти держави-порушника. Адже, як слушно зазначив В. Г. Стаценко, відповідні механізми контролю не лише забезпечують дотримання державами взятих на себе міжнародних зобов'язань, але й створюють додаткові перешкоди для відхилення від уже закріплених у законодавстві правових норм³. У цьому зв'язку метою статті є розгляд основних механізмів контролю за дотриманням актів міжнародного регулювання праці, з'ясування недоліків у роботі відповідних структур та визначення перспективних напрямів їх розвитку для ефективності наддержавного контролю у цій сфері.

Серед правознавців вивченням проблем контролю за дотриманням державами міжнародно-правових актів та механізмів нагляду за реалізацією їх положень у внутрішньодержавному законодавстві займалися такі провідні вітчизняні та іноземні вчені: Фр. Аюзава, Дж. Бадд, Д. К. Бекашев, Дж. Белейз, Н. Вальтікос,

К. М. Гусов, Л. Зваак, І. Я. Кисельов, Л. Компа, Є. Кордова, П. О. Лаптев, А. Ліарі, І. І. Лукашук, Л. С. Лукіна, М. Л. Лютов, І. М. Раїсова, І. Р. Мазітов, В. В. Мицик, Дж. Сервайз, В. Г. Стаценко, С. А. Іванов, Д. Харріс, Б. Хеппл, І. В. Шестерякова та інші. Проте автор статті прагне дослідити сучасні механізми контролю за дотриманням актів міжнародного регулювання праці як універсального, так і регіонального характеру, а також акти транснаціональних корпорацій (далі – ТНК), виявити нагальні проблеми діяльності компетентних у даному питанні структур і можливі засоби їх впливу на порушників та запропонувати варіанти вирішення окремих проблем.

У правовій науці органи контролю за дотриманням державами взятих на себе зобов'язань прийнято розмежовувати на судові та позасудові. Якщо судові органи контролю у даній сфері представлені лише Міжнародним Судом ООН та Європейським судом з прав людини, то позасудові – різноманітними комітетами та комісіями, що діють при міжнародних організаціях. Білоруський науковець Л. С. Лукіна пропонує класифікувати дані органи контролю за наступними критеріями: *за юридичним характером* (органи, створення яких передбачено статутом міжнародної організації; органи, створені відповідно до положень міжнародного договору); *за об'єктом регулювання контрольованого договору* (контроль за забезпеченням державою права на асоціацію; контроль за забезпеченням державою соціальних прав та ін.)⁴.

Зазвичай контроль за дотриманням актів міжнародного регулювання праці здійснюється відповідними комітетами та комісіями, що діють при міжнародних організаціях, та полягає у двох процедурах: отриманні доповідей щодо дотримання державою положень актів міжнародного регулювання праці та отриманні скарг щодо їх порушення державою. На практиці значення та характер даних процедур залежать здебільшого від інституційних особливостей міжнародних організацій, змісту й цілей прийнятих ними актів.

Серед засобів міжнародно-правового регулювання праці найбільшим авторитетом користуються універсальні акти ООН та Міжнародної організації праці (далі – МОП). Так, у рамках ООН було прийнято ряд міжнародних документів, що стосуються, зокрема: права на працю; свободи об'єднання і ведення колективних переговорів; дискримінації у сфері праці; трудової міграції. Ці міжнародні акти були прийняті у формі двох пактів 1966 р. (Про громадянські та політичні права; Про економічні, соціальні та культурні права) та ряду універсальних Конвенцій ООН (Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р.; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.; Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей 1990 р.; Конвенція про права інвалідів 2006 р.). Крім універсального характеру дії ці міжнародні документи мають значну перевагу серед інших актів у сфері праці, що полягає у наявності власних органів контролю дотримання й імплементації. Такі органи представлені відповідними комітетами, питання створення і компетенції яких визначаються безпосередньо у статтях конвенцій або в окремих протоколах, як у випадку з пактами. Професор В. В. Мицик зазначає, що дані конвенційні органи мають схожі процедурні повноваження контролю, а саме: розгляд початкових і періодичних доповідей держав щодо реалізації положень ратифікованих конвенцій і забезпечення прав, викладених у пактах; розгляд повідомлень про порушення зобов'язань однією державою-учасницею щодо іншої; розгляд скарг окремих осіб та груп осіб про порушення їх прав державою; розслідування за власною ініціативою порушення конвенційних прав державами-учасницями; розгляд періодичних доповідей держав; залучення спеціалізованих установ і компетентних органів ООН до подання експертних висновків та доповідей з приводу здійснення положень акта⁵.

Досить розвинена система контролю за дотриманням актів Міжнародної організації праці, яка, на думку Н. Вальткіоса, є навіть більш досконалою, ніж аналогічні контрольні механізми в інших міжнародних організаціях⁶. Ця система представлена двома складовими: постійним наглядом, що полягає у періодичних доповідях держав-членів МОП; розглядом скарг та заяв спеціалізованими контрольними органами МОП про порушення міжнародних стандартів праці. Особливістю даних процедур можна назвати дотримання майже на всіх їх стадіях основного принципу МОП – трипартизму. Так, згідно зі ст. 22 Статуту МОП кожна держава-учасниця повинна надавати періодичні доповіді на ім'я Генерального директора Міжнародного бюро праці (далі – МБП) стосовно вжитих заходів щодо застосування конвенцій, до яких вона приєдналась. Форма та зміст відповідних доповідей встановлюється Адміністративною радою МОП. Для перевірки викладених у доповіді фактів їх копії паралельно надсилаються відповідним організаціям працівників та роботодавців. Генеральний директор МБП складає та надає резюме державних доповідей на найближчій сесії Міжнародної конференції праці. Останнім часом важливих змін зазнають терміни надання доповідей державами. Спочатку вони були змушені надавати щорічні звіти та доповіді. Проте зі збільшенням кількості актів МОП це стало досить складною та тривалою процедурою як для держав, так і для самої організації. Із 2003 р. почала застосовуватися диференційована система звітності, яка на сьогоднішній день передбачає 2-річний термін для фундаментальних та пріоритетних конвенцій та 5-річний термін для усіх інших актів⁷. У листопаді 2009 р. Адміністративна рада ще раз збільшила термін звітності для фундаментальних та пріоритетних конвенцій до трьох років.

У рамках організації діє декілька органів, які здійснюють розгляд скарг і заяв стосовно виконання державами актів МОП. До них належать Комітет експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій МОП; Комітет по свободі об'єднання МОП; Комітет Міжнародної конференції праці. Ці структури схожі у своїх повноваженнях: вони отримують скарги та надають відповідну інформацію щодо їх розгляду у своїх доповідях, адресованих державам-членам. Проте, якщо Комітет експертів та Комітет МКП здійснюють контроль за чітким юридичним виконанням будь-яких ратифікованих актів МОП, то Комітет по свободі об'єднання

розглядає питання щодо прав представників працівників та роботодавців, не обмежуючись юридичними нормами конкретних конвенцій. Більше того, російський вчений М. Л. Лютов говорить навіть про нормотворчу функцію останнього, наголошуючи на його можливості створювати принципи свободи об'єднання відповідно до конкретної ситуації⁸.

Існують також спеціальні механізми щодо дотримання державами-членами МОП Декларацій МОП 1977, 1998 та 2008 років. У Декларації МОП 1998 р. вказується на дві основні процедури контролю, а саме: надання державами доповідей щодо нератифікованих основоположних конвенцій МОП; надання глобальної доповіді по одному з чотирьох фундаментальних принципів у сфері праці, закріплених Декларацією 1998 року.

Особливі процедури передбачені для контролю за дотриманням рамкової Конвенції про працю у морському судноплаванні (MLC) 2006 р., яка складається з обов'язкової та рекомендаційної частини, поєднуючи одночасно елементи конвенції і рекомендації. Згідно зі ст. 13 Конвенції Адміністративна Рада МОП створює спеціальний тристоронній комітет для постійного контролю за дотриманням Конвенції та розгляду питань щодо внесення поправок до неї. Цей комітет складається із представників Міжнародної федерації працівників транспорту, Міжнародної федерації судовласників та представників від уряду. Створення такого спеціалізованого комітету є значним досягненням, особливо враховуючи важливість зазначеної Конвенції, яку ще називають повноцінним міжнародним трудовим кодексом моряків⁹.

У науковій літературі існує кілька пропозицій щодо формування нових органів контролю в рамках МОП. Так, російський правознавець І. В. Шестерякова у своїй докторській дисертації пропонує створити при МОП Центр по кодифікації, уніфікації і моніторингу трудових норм, покладаючи на нього функції порівняльно-правового аналізу та контролю за дотриманням Конвенцій МОП¹⁰. Сумнівною є доцільність надання функції контролю даному Центру, враховуючи наявність в організації широкої системи контролю за дотриманням її актів.

Хоча в МОП існує достатня кількість органів контролю, їх діяльність все ж зазнає справедливої критики, оскільки зазвичай залежить від доброї волі держав-учасниць, що, в свою чергу, рідко має місце під час серйозних порушень міжнародних трудових норм. Так само можна говорити й про дієвість наглядових механізмів за виконанням актів ООН у сфері захисту праці, ефективність роботи яких залежить від наданої їм державами компетенції. За всю історію існування МОП лише один раз дійсно спромоглася припинити порушення своїх актів, використовуючи усі можливі засоби впливу. Такі дії були направлені проти держави М'янма, яка широко застосовувала примусову працю, заборонену основоположною Конвенцією МОП № 29. Сама ж ситуація в країні була покращена лише після 10-річного дипломатичного й економічного тиску держав-членів МОП на М'янму¹¹.

Таким чином, спостерігається потреба у дієвих санкціях, що серйозно впливали б на державу-порушника. Адже, як справедливо зауважив О. В. Глікман, відсутність санкцій за порушення державами своїх зобов'язань у Статуті МОП свідчить про те, що механізми контролю МОП направлені швидше на сприяння у вирішенні конфліктної ситуації, ніж на реальний осуд¹². Найефективнішими міжнародними санкціями були й лишаются санкції економічного характеру, що полягають в економічній блокаді та обмеженні торгівлі. Такі санкції шляхом тарифних обмежень може застосовувати Світова організація торгівлі (далі – СОТ). Взагалі, співпраця між СОТ та МОП досить пріоритетна, адже регулювання умов праці та умов торгівлі має природній зв'язок. Механізм, за допомогою якого СОТ може впливати на дотримання країнами-учасницями актів міжнародного регулювання праці, полягає у наданні недискримінаційного доступу до національних ринків країн-учасниць лише при дотриманні експортером основоположних прав і принципів у сфері праці. Такий механізм передбачає включення так званого «соціального застереження» до угод з міжнародної торгівлі. Проте реальних дій у цьому напрямі було зроблено мало. Питання використання контрольних механізмів СОТ для дотримання міжнародних трудових стандартів порушувалося на Сінгапурській конференції СОТ 1996 р. та під час Дохійського раунду переговорів 2001 року. Перешкодою у цьому й на сьогоднішній день виступають серйозні протиріччя між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються. Однак в умовах світової економічної кризи та викликаних нею соціальних негараздів є надія, що увага до цього питання буде посилена¹³.

Свої переваги та недоліки мають процедури контролю за виконанням регіональних актів у сфері праці. Особливу повагу серед регіональних актів мають акти Ради Європи (далі – РЄ), що регулюють умови праці, а саме: Конвенція про захист прав людини та основних свобод (1950 р.) та Європейська соціальна хартія (переглянута 1996 р.). Конвенцією РЄ передбачено складний механізм виконання її положень, що здійснюється за допомогою Генерального секретаря Ради Європи, Парламентської Асамблеї і Європейського Суду з прав людини. Важливу роль ця Конвенція має для України, яка включила її положення разом з практикою Європейського суду до джерел права¹⁴.

У 2006 р. нашою країною була ратифікована Європейська соціальна хартія (переглянута), що містить власні механізми контролю: регулярні доповіді держав-учасниць перед спеціально створеним Комітетом експертів і розгляд скарг національних об'єднань працівників, роботодавців та інших неурядових організацій щодо дотримання Хартії державами. Остання процедура подібна до судової та здійснюється у три етапи: розгляд скарги на її прийнятність; розгляд по суті та винесення рішення. Ефективність системи колективних скарг, що розглядаються Європейським комітетом з соціальних прав, не дуже висока. Як зазначає у своєму дисертаційному дослідженні І. Р. Мазітова, середній строк розгляду колективної скарги Комітетом експертів становить близько двох років, а встановлення ним факту порушення положень Хартії, не означає швидкого

покращення ситуації у державі¹⁵. Слід також зауважити, що дана процедура була запроваджена Додатковим протоколом 1998 р., який взагалі не був ратифікований Україною, тому відповідні скарги стосовно України не розглядаються. Можливим результатом дії обох цих процедур контролю стає надання Комітетом міністрів рекомендації державі-члену РЄ щодо потреби зміни ситуації у країні та приведення її законодавства у відповідність із положеннями Європейської соціальної хартії або ж винесення відповідної резолюції Парламентською Асамблеєю РЄ.

Досить цікаву тенденцію розвитку контрольних механізмів РЄ помітила Л. С. Лукіна, наголошуючи на прагненні держав-членів РЄ передати функції контролю за дотриманням взятих на себе зобов'язань, що витікають із актів РЄ на відповідні органи, які функціонують у рамках цієї організації, без залучення органів, що діють в рамках ООН. Цим зумовлюється розширення компетенції Європейського суду з прав людини на інші конвенції РЄ, створення нових, аналогічних універсальним, органів контролю для підвищення престижу європейської системи захисту прав людини¹⁶.

У рамках Співдружності Незалежних Держав була прийнята Конвенція СНД про права та основні свободи людини від 1995 року. Незважаючи на відкрити критику даної угоди Парламентською Асамблеєю Ради Європи, за реалізацією її положень стежить спеціально створена Комісія з прав людини СНД, що також приймає індивідуальні скарги від громадян держав-учасниць організації¹⁷.

Особливий механізм контролю передбачений Північноамериканською угодою про співробітництво у сфері праці. Цікаво, що дана угода не має на меті створення постійно діючого міжнародного органу чи комітету контролю: індивідуальні скарги подаються до національних адміністративних органів будь-якої з країн-учасниць громадянами країни порушника (найбільше скарг отримують США та Канада від громадян Мексики). Слід відзначити відкритість процедури розгляду та відсутність обмежень щодо кола осіб, які можуть звертатися зі скаргою. Після попереднього розгляду національні адміністративні органи направляють отримані скарги до незалежної арбітражної установи, яка у деяких випадках може накладати на порушника жорсткі економічні санкції. Особливість таких санкцій полягає у їх застосуванні до конкретного роботодавця або галузі промисловості, де були зафіксовані відповідні порушення, а не до держави в цілому¹⁸.

Певної уваги потребує також контроль за дотриманням корпоративних кодексів поведінки – актів ТНК, які виступають економічно обґрунтованим засобом міжнародно-правового регулювання праці. Як стверджують К. М. Гусов та М. Л. Лютов, такі акти приймаються великими компаніями або об'єднаннями роботодавців для демонстрації своєї соціальної відповідальності перед суспільством та зазвичай носять декларативний характер. Враховуючи те, що прийняття актів ТНК роботодавцями відбувається під значним тиском суспільної думки, до них часто включаються реальні засоби контролю за їх дотриманням. Автори виділяють три основні види контролю щодо корпоративних кодексів поведінки: самоконтроль ТНК за дотриманням власних стандартів (підтверджує декларативний характер кодексу поведінки ТНК); контроль ТНК за дотриманням міжнародних трудових стандартів своїми підрядчиками та постачальниками (даний вид контролю особливо критикується сучасними правознавцями, які стверджують, що основний спосіб зменшення виробничих затрат ТНК – використання дешевої праці); зовнішній контроль за дотриманням ТНК своїх кодексів поведінки відповідними міжнародними правозахисними та профспілковими організаціями¹⁹. Останній вид контролю є ефективним лише за наявності дійсно незалежного органу, який має можливість тиску на ТНК шляхом публікації результатів своєї діяльності або ж звернення до інших універсальних та регіональних органів контролю.

Отже, основною проблемою механізмів імплементації та контролю за дотриманням актів міжнародного регулювання праці державами залишається їх залежність від державної волі порушника, відсутність можливостей оперативного застосування ефективних економічних санкцій у його відношенні. Частково дану проблему можна вирішити включенням механізмів СОТ до контролю за дотриманням міжнародних стандартів праці, що на даний момент слід визначити як перспективне завдання для міждержавної співпраці у цій сфері.

¹ Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М., 1995. – С. 46.

² Nita Rudra Globalization and the Race to the Bottom in Developing Countries: Who Really Gets Hurt? – Cambridge: Cambridge University Press. 2008. – 314 p.

³ Стаценко В. Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002. – № 2. – С. 18.

⁴ Лукина Л. С. Контрольный механизм за соблюдением конвенций, принятых в рамках Совета Европы / Л. С. Лукина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002. – № 2. – С. 24.

⁵ Мицик В. В. Права людини у міжнародному праві. Міжнародно-правові механізми захисту: підручник для ВУЗів / Київ. нац. ун. ім. Тараса Шевченка, Ін-т міжнар. відносин. – К.: Видавничий дім «Промені», 2010. – С. 238.

⁶ Valticos N. International labour standards and human rights: Approaching the year 2000. In.: International Labour Review, Vol. 137 (1998), № 2. – 143 p.

⁷ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

⁸ Международное трудовое право: учебное пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов; под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 90–93.

⁹ Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учеб. – М.: Проспект, 2012. – С. 182–183.

¹⁰ Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дисс. д-ра юр. наук. – М., 2011. – С. 15.

¹¹ Servais J. International labour law. – The Hague: Kluwer Law International, 2009. – 45 p.

¹² Гликман О. В. Проблема эффективности механизма контроля МОТ // Московский журнал международного права. – 2005. – № 3 (59). – С. 70.

¹³ Лютов Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов / Н. Л. Лютов // Трудовое право. – 2009. – № 7. – С. 80–84.

¹⁴ Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р., № 3477-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 17.

¹⁵ Мазитова И. Р. Система коллективных жалоб по Европейской социальной хартии: автореферат дисс. ... кандидата юридических наук: 12.00.10 / Мазитова Ильяса Раисовна; [Место защиты: Казан. гос. ун-т им. В. И. Ульянова-Ленина] Казань, 2008 – С. 23.

¹⁶ Лукина Л. С. Вказана праця. – С. 27.

¹⁷ Положение о Комиссии по Правам Человека Содружества Независимых Государств [Электронный ресурс]. – http://www.worldcourts.com/eccis/rus/conventions/1993.09.24_Regulation_CISHRComm.htm

¹⁸ Lance Compa "Labour Rights in the FTAА". – Cornell University, 2006. – 250–252 p.

¹⁹ Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Вказана праця. – С. 189–190.

Резюме

У даній статті розглядаються основні механізми контролю за дотриманням актів міжнародного регулювання праці. Особлива увага приділяється виявленню недоліків у роботі відповідних структур, перспективних напрямів їх розвитку та реформування для ефективного наддержавного контролю у даній сфері.

Ключові слова: контроль, дотримання міжнародних зобов'язань, міжнародні акти у сфері праці.

Резюме

В данной статье рассматриваются основные механизмы контроля за соблюдением актов международного регулирования труда. Особое внимание обращается на выявление недостатков работы соответствующих структур, перспективных направлений их развития и реформирования для эффективного надгосударственного контроля в данной сфере.

Ключевые слова: контроль, соблюдение международных обязательств, международные акты в сфере труда.

Summary

The main mechanisms of control of observance of the acts of international labour regulation are considered in this article. The special attention is given to the detection of the defects of respective structures, their perspective ways development and reformation for the effective control in this sphere.

Key words: control, the observance of the international obligation, international acts regulating labour relations.

Отримано 11.05.2012

О. О. ДОЦЕНКО

*Олександра Олександрівна Доценко, здобувач
Науково-дослідного інституту приватного права і
підприємництва НАПрН України*

СУБ'ЄКТИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ШОУ-БІЗНЕСУ

Відносини у сфері шоу-бізнесу на території сучасної України ніколи не були надміру врегульованими нормативно-правовими актами, враховуючи специфіку цього бізнесу. Застосування договорів пояснюється тим, що йдеться про гнучку правову форму, в яку можуть входити різні за характером суспільні відносини. Основне призначення договору зводиться до регулювання в рамках закону поведінки людей шляхом вказівки на межі їх можливої і належної поведінки, а також наслідки порушення відповідних вимог.

Договір, визначаючи взаємовідносини двох і більше конкретних суб'єктів, юридично підпорядковує такі нюанси правовідносин, які не піддаються регулюванню за загальнообов'язковими правилами. Елементом будь-яких цивільно-правових відносин, а також і відносин у сфері шоу-бізнесу, виступають суб'єкти відносин.

З плином часу разом з розвитком системи суспільних відносин у сфері шоу-бізнесу, обумовлених договорами, розширився склад можливих учасників: поряд з фізичними особами (громадянами) у цій ролі стали виступати колективні утворення, визнані самостійними суб'єктами цивільного права – юридичні особи.

Актуальність теми полягає в тому, що дослідження складових елементів складу правовідносин у сфері шоу-бізнесу дає змогу здійснити аналіз договорів у шоу-бізнесі та доповнити існуючі прогалини у договірному регулюванні вказаної сфери.