

ПРАВОТВОРЧІСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН



В.В. БЕЗУСИЙ

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 331.5

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ¹

Розглянуто теоретичні підходи до визначення правового явища працевлаштування

В арсеналі будь-якої науки завжди провідне місце посідає її понятійний апарат, визначення якого є найскладнішою і найважливішою частиною наукового дослідження. В словнику С.І. Ожегова поняття визначається як логічно оформлена загальна думка про предмет [1, с.455]. Укладачі тлумачного словника сучасної української мови вказують, що поняття – це одна з форм мислення результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності; розуміння кимось чого-небудь, що склалось на основі якихось відомостей, власного досвіду [2, с.863]. Чітке визначення понять дозволяє передавати в процесі комунікації своє розуміння предмета обговорення іншим суб'єктам, допомагає уникати двозначності і непорозуміння. Розвиток науки завжди пов'язаний з удосконаленням її понятійного апарату, уточненням понять, які складають її зміст. Водночас чітке визначення понять має важливе значення не тільки для науки, але й для законодавства, оскільки чим точнішим буде визначення термінів, які застосовуються в законодавчих та підзаконних актах, тим простішою і правильнішою буде правозастосовча практика. Таким чином, для забезпечення належного регулювання суспільних відносин в державі, реалізації та захисту прав, свобод і законних інтересів громадян важливо, щоб законодавець, по-перше, давав визначення термінам, які він застосовує в нормативно-правових актах, а по-друге, давав правильні, чіткі визначення, які б адекватно відбивали певні явища правової дійсності і не допускали двояке тлумачення правових норм.

Тому метою статті є формулювання власного, адекватного сучасним умовам життя суспільства і економіки, поняття працевлаштування. Новизну роботи ми вбачаємо у тому, що дістало подальшого розвитку розуміння працевлаштування як явище правової дійсності.

Таким чином, слід зазначити, що Конституція України не знає терміну “працевлаштування”, однак закріплює певні гарантії в цій сфері. Так, згідно ст.43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Щодо основного законодавчого акту в сфері регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин – Кодексу законів про працю України – то хоча він і оперує цим терміном, але робить це без його визначення. Так само обстоює справи з застосуванням цього терміну і в інших законодавчих і підзаконних актах сфери. Крім того, слід зазначити впродовж існування КЗпП України в ряді назв його статей термін “працевлаштування” був замінений на термін “зайнятість”. З огляду на це, видається необхідним визначити поняття “працевлаштування” та відповіді на питання, чи можна термін “працевлаштування” замінити на термін “зайнятість”.

Зазначимо, що на відміну від законодавства, в науці різними вченими були по-різному визначені вказані категорії. Так, Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна вказують на те, що не можна ототожнювати поняття “працевлаштування” з поняттям “зайнятість”, оскільки поняття працевлаштування більш вузьке, чим поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією. Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна розрізняють “працевлаштування” в широкому і вузькому смислі. Працевлаштування - це система організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому смислі працевлаштування поєднує усі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, під-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Клемпарський М.М. (ХНУВС).

приємництво, фермерство і т.д. У вузькому сенсі під працевлаштуванням розуміються такі форми трудової діяльності, що встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [3, с.113]. Аналогічної точки зору стосовно співвідношення понять "працевлаштування" та "зайнятість" додержується П.Д. Пилипенко. Він зазначає, що відносини зайнятості - явище ширше, ніж відносини працевлаштування, які є лише одним із елементів відносин зайнятості. Тому не можна ототожнювати ці два явища, які співвідносяться як ціле і частина. Навіть зміна термінології у назві окремих статей КЗпП України з "працевлаштування" на "зайнятість" не дає підстав для автоматичного перейменування відносин працевлаштування у відносини зайнятості. Відносини зайнятості не вичерпуються тільки працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, що торкаються соціального захисту безробітних, тобто не працівників, а осіб із іншим правовим статусом. Сюди належить і виплата допомоги по безробіттю та інші гарантії [4, с. 36]. В.С. Венедиктов під працевлаштуванням розуміє систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами, по підшукуванню і наданню трудящим роботи як робітників і службовців відповідно до їх здібностей або професійної підготовки [5, с.14]. О.В. Смірнов зазначає що відносин працевлаштування, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування [6, с.115].

Щодо зайнятості, то слід зазначити, що законодавець в Законі України "Про зайнятість населення" дає визначення даному терміну як діяльності громадян, пов'язаній із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі.

Зайнятість, - вказує В.І. Прокопенко, - є економічним поняттям, оскільки вона становить один з основних елементів, що сприяє розвитку економіки кожної країни. Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобуття засобів до існування. Зайнятість є також умовою для розвитку здібностей і особистості людини. Політико-юридичне значення зайнятості полягає в тому, що "кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття" (ст.23 Загальної декларації прав людини 1948 р.) [7, с.180]. В.С. Буланов та Н.А. Волгін зазначають, що як економічна категорія зайнятість - це сукупність відносин з приводу участі населення в трудовій діяльності, виражає міру його включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб в працівниках та особистих потреб, в оплачуваних робочих місцях, в отриманні прибутку [8, с.71]. Д. Верба розглядає зайнятість як діяльність (процес), і як відносини, що виникають з приводу участі різних груп населення, окремих осіб в її спільному здійсненні. Отже, характеристики зайнятості можуть бути сформовані за двома головними підходами до зайнятості - як до відносин та як до діяльності (процесу). За деякими критеріями (характеристиками) оцінки зайнятості (скажімо, оцінка важкості, монотонності та шкідливості

умов праці, рівня організації праці, в тому числі досконалість форм її оплати і матеріального стимулювання, можливості, створені на підприємстві для професійно-кваліфікаційного розвитку та кар'єрного зростання працівника) характеризують зайнятість і як відносини, і як процес, діяльність зайнятого населення [9, с.21].

Розрізняють повну і ефективну зайнятість. Так, термін "повна зайнятість" не має однозначного тлумачення й у залежності від критерію, що лежить в основі його характеристики, трактується по-різному. У радянський період таким критерієм для науки і практики служила загальна зайнятість, забезпечення всього працездатного населення робочими місцями. Суспільство прагнуло досягти балансу трудових ресурсів на гранично високому рівні, прогноз руху трудових ресурсів лежав в основі прогнозу і плану створення робочих місць. У західній науковій думці і практиці під повною зайнятістю розумівся стан економіки, при якому всі бажаючі працювати при сформованому (домінуючому) рівні реальної заробітної плати мають роботу. У цьому контексті як тотожне використовується поняття "оптимальна зайнятість".

Повна зайнятість можлива і при деякому відхиленні існуючих робочих місць від статусу економічно доцільних, при невідповідності їхньому професійно-кваліфікаційному складові, освітньому рівню. У даній ситуації і працівники, і держава будуть нести економічні і соціальні втрати. Частина працівників буде одержувати низькі заробітки, що не забезпечують нормальне існування, а держава, суспільство - недоодержувати ресурси в бюджет і в соціальні фонди. У зв'язку з цим виникає проблема ефективної зайнятості, під якою в науці розуміють зайнятість населення, що забезпечує гідний доход, здоров'я, ріст освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі росту суспільної продуктивності праці [8, с.77].

Таким чином, можна зробити наступний висновок: термін «зайнятість» більш широкий ніж працевлаштування, причому зайнятість - це, перш за все, економічна категорія, а працевлаштування - правова, оскільки правовідносини працевлаштування традиційно входили і входять в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і, як зазначено в літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин між: а) органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; б) органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) громадянином і організацією, куди він направлений на роботу органом працевлаштування. До того ж "працевлаштування" і "зайнятість" співвідносяться як частина і ціле.

Під працевлаштуванням слід розуміти діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб'єктів підприємницької діяльності та інших посередницьких органів спрямовану на підшукування роботи особам, що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка /Под ред. Н.Ю Шведовой. -М.: Рус. яз, 1988. -750 с.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови /Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. –К. Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2002. –1440 с.

3. Чаньшева Г.И. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: “Одисей”, 2001. –512 с.

4. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права: Монография. – Львів: Видавничий центр Львівськ. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. –214 с.

5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Учебное пособие. –Х.: Консум, 2004. –305 с.

6. Трудовое право: Учебник /Под общ. ред. О.В.

Смирнова. –М.: «Проспект», 1997. –448 с.

7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Фірма «Консул», 1998. – 480 с.

8. Рынок труда: Учебник /Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. –М.: «Экзамен», 2000. –448 с.

9. Верба Д. Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення // Україна: аспекти праці. –2004. –№ 1. –С.20-28.

Надійшла до редколегії 23.12.2005

БЕЗУСЫЙ В.В. ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Рассмотрены теоретические подходы к определению правового явления трудоустройства

BEZUSYJ V.V. ABOUT DEFINITION CONCEPT OF EMPLOYMENT

Theoretical approaches to definition of the legal phenomenon of employment are considered



С.М. БЕРВЕНО

канд. юрид. наук, доц.

Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна

УДК 339.178.3:347.44

ДОГОВІР ФАКТОРИНГУ (ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА)

Досліджені поняття, правова природа і виконання договору факторингу.

Сучасний цивільний оборот послуг характеризується спеціалізацією їх надання з боку професійних послугонадавачів з метою найбільш повно задоволення інтересів отримувачів таких послуг. Одним із видів договорів послуг, що надаються професійними послугонадавачами є договір факторингу, покликаний врегулювати відносини економічного посередництва, науково обґрунтований аналіз яких має важливе теоретичне і практичне значення з урахуванням неоднозначних підходів щодо поняття і сутності зазначеного договірного типу, що є актуальним сьогодні.

Глибоких наукових дослідження з цих питань бракує. Ряд питань з цієї проблеми розглядалися на рівні наукових статей вчених-цивілістів, однак, переважно в контексті загальнотеоретичної характеристики передбачених ЦК України інститутів (І.А. Безклубий, В.А. Белов [1, 2]). По цей час недостатньо уваги приділяється важливим питанням правового регулювання договору факторингу стосовно його змісту та природи, що пояснює необхідність системного підходу і осмислення зазначеної правової категорії у вітчизняному договірному праві. *Наведеним обумовлена мета даної статті щодо дослідження поняття, правової природи і виконання договору факторингу.*

Значне поширення з початку 60-х років ХХ ст. на рин-

ку США та інших країн отримали спеціалізовані організації з надання послуг у сфері розрахункових та інших комерційних операцій - фірми з факторингу, юридичною підставою якого є *договір факторингу*.

Віднесення договору факторингу до групи правочинів дилерського типу найбільш виразно проявилось в еволюції формування факторингових операцій. Їх виникнення історично пов'язують із створенням у Великобританії у XVII ст. фінансової установи - Будинку факторів (House of Factors). У той час великі європейські торгові дома мали свої представництва в колонії-факторії, що очолювали фактори (торгові посередники по збуту товарів на незайомих виробникам ринках). На фактора, який знав товарний ринок, платоспроможність покупців, закони і торговельні порядки певної країни, покладалося завдання пошуку надійних покупців, збереження і збуту товару, а також наступного інкасування торгового виторгу.

Подальше активне використання факторингових операцій спостерігається наприкінці XIX ст. в США. В цей період фактори виступали агентами «агентиделькредере»¹ європейських постачальників продукції

¹ Del credere agent вважається торговий агент, який гарантує оплату всіх товарів, що він продає від імені свого принципала,