

ки це пов'язується і з рівнем професіоналізму осіб, задіяних у підготовці та прийнятті нормативного акту, і з чіткістю поставлених перед суб'єктами правотворчості завдань, і з багатьма іншими факторами, які мають бути враховані у процесі правотворчої діяльності.

На підставі викладеного можна дійти висновку, що правотворча діяльність має велике значення для забезпечення реалізації культурної функції держави. Це пов'язано з тим, що через правотворчу діяльність виконується два завдання: з одного боку, визначаються пріоритетні напрямки розвитку держави, а з іншого, – створюються необхідні правові засади для послідовного руху саме в цих сферах. На нашу думку, обидва напрямки правотворчого забезпечення реалізації культурної функції держави обов'язково мають збігатися у часі, інакше державна політика буде непослідовною. Разом із цим, необхідно наголосити і на тому, що нині у сфері правотворчої діяльності значної кількості суб'єктів накопичилося чимало проблем, без вирішення яких творення норм права, спрямованих на реалізацію культурної функції держави, зводиться до організаційних заходів, які, як відомо, майже не мають правових наслідків.

Список літератури: 1. Панарин А. С. «Рыночный» вызов просвещению // Трибуна русской мысли. – 2002. – № 4. – С. 101–104. 2. Керимов А. Д. О культурно-просветительской функции современного государства. – 2006. – № 2. – С. 185–191. 3. Кожановский В. Б. Функции советского общенародного государства. Учеб. пос. Иркутск. Изд-во Иркутск. гос. ун-та, 1974. – 54 с. 4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. – Х.: Консум, 2001. – 656 с. 5. Основи законодавства України про культуру // ВВР України. – 1992. – № 21. – Ст. 294. 6. Якимов П. П. Общественность как субъект уголовного процесса // Известие вузов. Правоведение. – 1975. – № 1. – С. 111–115. 7. Онищенко О. Громадянське суспільство: тенденції становлення // Наука і суспільство. – 2002. – № 1/2. – С. 2–7. 8. Задихайло О. А. Організація управління культурою в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2006. – 19 с. 9. Кравцов Н. А. Правовое регулирование культуры в России: анализ принципов // Известие вузов. Правоведение. – 2004. – № 1. – С. 236–247. 10. Державне управління: європейські стандарти, досвід та адміністративне право / Авер'янов В. Б., Дерещ В. А., Школик А. М. та ін.; За заг. ред. Авер'янова В. Б. – К.: Юстініан, 2007. – 288 с.

Надійшла до редколегії 01.08.08

С. В. Попов

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАЙНЯТИСТЬ» У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Як відомо, праця – це основна умова життя людини, функціонування суспільства та держави. Вона надає індивіду впевненості у власних силах і є джерелом засобів для існування основної соціальної включеності людини. Як зазначав Т. Гоббс, праця – це благо, бо це рух життя [1, с. 244], а Г. Гегель називав працю істинною дійсністю людини [2, с. 207].

Наш сучасник А. Р. Мацюк називав найважливішою загально-соціальною властивістю трудової діяльності те, що практично всі

суспільні відносини починають формуватись у трудовій сфері. Праця – головна сила, глибокий матеріальний зв'язок, який поєднує усіх членів суспільства, всі соціальні групи в єдиний соціальний орган та визначає взаємодію між його елементами. Усі суспільні відносини будуються на трудовій діяльності в різних її проявах [3, с. 14–15].

Тому питання, пов'язані із зайнятістю населення, завжди привертала увагу видатних науковців різних епох. Фундамент учення про зайнятість, безробіття та ринок праці був закладений А. Смітом, Д. Рікардо, К. Марксом, Ж. Сей, А. Маршаллом, Дж. М. Кейнсом, П. Самуельсоном. Так, основою вчення шотландського економіста А. Сміта (1723–1790) була теза про вільну конкуренцію як умову оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Він доводив, що обсяг зайнятості населення в економіці країни визначається величиною середньої ставки заробітної плати одного працівника. Якщо середня ставка заробітної плати зростає, то зменшується можливість забезпечення зайнятості. Англійський економіст Д. Рікардо (1772–1823) обґрунтував положення про залежність розмірів заробітної плати від пропозиції праці: коли заробітна плата перевищує мінімальний рівень, необхідний для нормального відтворення населення, зростає пропозиція праці, що, у свою чергу, впливає на зниження заробітної плати. Французький економіст Ж. Сей (1762–1832) сформулював ринковий закон взаємодії попиту та пропозиції і досягнення на цій основі рівноважної ціни на предмет купівлі–продажу, в тому числі й на працю [4, с. 47].

Проблеми ринку праці розробляли й сучасні російські та українські вчені, серед яких: В. С. Буланов, Н. А. Волгін, О. А. Грішнова, Є. П. Дунаєв, Н. І. Єсінова, К. Е. Жданова, В. В. Жернаков, Л. А. Костін, А. Є. Котляр, С. А. Кузьмін, Р. З. Лівшиц, А. А. Нікіфорова, Є. Н. Нургалієва, А. М. Нурмагамбетов, Ю. П. Орловський, Л. Н. Сосновська, А. І. Рофе, Є. Б. Хохлов, П. Е. Шлендер.

Сьогодні проблема зайнятості є предметом дослідження різних суспільних наук: правознавства, економічної теорії, соціології та політології. Відповідно й поняття «зайнятість» формулюється через сукупність суспільних відносин – економічних, політичних, соціальних. Так, учений-економіст П. Е. Шлендер говорить, що зайнятість за своєю суттю – це активне, творче ставлення суб'єкта зайнятості до своєї життєдіяльності. Це не тільки наділення працівників місцями для оплачуваної роботи, але й показник сукупного трудового потенціалу суспільства, що включає матеріальну, трудову, соціально-економічну, культурну й іншу діяльність. Зайнятість, на відміну від праці, – не діяльність, а суспільні відносини між людьми щодо включення працівника в конкретну кооперацію

праці на визначеному робочому місці. Трудова діяльність, зазначає вчений, – це насамперед процес, а зайнятість – стан суб'єкта, будь-яким чином включеного в цей процес або виключеного з нього [5, с. 111]. В. С. Буланов та Н. А. Волгін звертають увагу на те, що зайнятість як економічна категорія – це сукупність відносин стосовно участі населення у трудовій діяльності, що виражає ступінь його включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках та особистих потреб, в оплачуваних робочих місцях та отриманні прибутку [6, с. 71]. Е. Саруханов розуміє під зайнятістю економічні відносини, що виникають у зв'язку з участю людей у суспільно корисній праці. Зайнятість, є передумовою початку трудової діяльності, створюючи людині економічну можливість одержати конкретне робоче місце і забезпечуючи її участь у праці [7, с. 49]. На думку Д. Верби, характеристики зайнятості можна виділити на основі двох головних підходів до зайнятості – як до відносин та як до діяльності (процесу). Деякі критерії (характеристики) оцінювання зайнятості (скажімо, важкість, монотонність та шкідливість умов праці, рівень 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 [8, с. 21]. Як зазначає Н. І. Єсінова, сукупність економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робочими місцями й участю в господарській діяльності, можна розглядати як зайнятість. Як соціально-економічна категорія зайнятість характеризує діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і приносить їм заробіток (трудоий дохід) [9, с. 166].

Видатний представник національної науки трудового права В. І. Прокопенко виділяв три аспекти зайнятості: економічний поняттям, оскільки вона є одним з основних елементів, що сприяє розвитку економіки кожної країни; гуманітарний, бо за її допомогою трудящі отримують засоби до існування; особистісний, оскільки вона є умовою для розвитку здібностей та 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.) [10, с. 180].

Однак більшість представників юридичної науки використовує легальне визначення поняття зайнятості, що міститься у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р.: зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

У науці трудового права існує широке та вузьке розуміння категорії «зайнятість». Так, О. С. Пашков вказує, що в широкому розумінні до цієї категорії входить будь-яка діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і яка не суперечить законодавству; у вузькому розумінні зайнятість розуміється як трудова діяльність за наймом або на інших підставах, що приносить регулярний дохід [11, с. 99]. Є. Н. Нургалієва, також виділяючи широкий та вузький підхід до розуміння цієї категорії, зазначає, що в широкому розумінні категорія зайнятості вміщує всі види суспільно-корисної діяльності громадян, що приносять, як правило, заробіток (трудоий дохід). Таке тлумачення зайнятості охоплює всі відносини стосовно реалізації здатності людини до праці. В цьому значенні категорія зайнятості включає не тільки трудову, але й іншу діяльність (навчання у вищому навчальному закладі тощо). У вузькому розумінні зайнятість – це трудова діяльність за наймом або на інших підставах, що приносить регулярний дохід. Сюди слід відносити тільки роботу за трудовим договором на умовах неповного або повного робочого часу, надомну роботу; роботу протягом сезону або іншого терміну, оплачувану роботу, яка виконується на підставі актів призначення, затвердження й обрання на посаду; членство у виробничому кооперативі й інших господарських об'єднаннях, заснованих на особистій участі в праці; державну службу й іншу оплачувану роботу [12, с. 162]. М. Ю. Лаврикова, підтримуючи виділення широкого й вузького підходу до категорії «зайнятість», включає в його зміст або всі правовідносини, що виникають при будь-якій суспільно-корисній діяльності широке розуміння, або тільки правовідносини працевлаштування (вузьке розуміння) [13, с. 13].

Отже, і вчені-правники, і вчені-економісти визначають явище «зайнятість» або через категорію «діяльність», або через категорію «відносини». На нашу думку, що визначення зайнятості як правової категорії та ще й у законодавчому акті через категорію «діяльність» певним чином суперечить вченню про правове регулювання та його предмет. Так, за точкою зору С. С. Алексєєва, правове регулювання – це здійснюваний за допомогою права і всієї сукупності правових засобів юридичний вплив на суспільні відносини [14, с. 5], а предмет правового регулювання – різноманітні суспільні відносини, що є безпосереднім об'єктом юридичного впливу [14, с. 52]. О. Ф. Скакун зазначає, що предмет правового регулювання – це сукупність якісно однорідних суспільних відносин, урегульованих правовими нормами (відповідає на запитання «що?») [15, с. 240]. А. Ф. Черданцев вказує, що правове регулювання – це регулювання суспільних відносин за допомогою норм права й інших правових засобів (актів застосування, договорів тощо). Предметом же правового регулювання він називає суспільні від-

носини [16, с. 342]. На нашу думку, при визначенні поняття «зайнятість» більш правильно застосовувати категорію «відносини».

Як можна побачити, окремі вчені ототожнюють категорії «зайнятість» та «працевлаштування». Так, М. Ю. Лаврикова вказує, що у вузькому розумінні категорія «зайнятість» охоплює тільки правовідносини працевлаштування, виділяючи в цій системі такі види відносин: із розподілу молодих фахівців і робітників на основі договірних відносин; із направлення на роботу за рахунок встановленої броні (квоти); із працевлаштування працівників, що вивільняються у зв'язку з реорганізацією виробництва тощо [13, с. 13]. В. М. Толкунова вважає, що у сфері правового регулювання зайнятості існує три види правовідносин із забезпечення зайнятості і працевлаштування: правовідношення між органом служби зайнятості і громадянином, що звернувся в цей орган із заявою про допомогу у підшукуванні відповідної роботи і визнання його безробітним; правовідношення між органом служби зайнятості і роботодавцем, зобов'язаним інформувати цю службу про потреби в кадрах, наявність вакантних місць, масових вивільнень, які плануються, перерахувати внески у фонд зайнятості і приймати на вакантні місця працівників, які направлені службою зайнятості; правовідношення між безробітним, що отримав направлення від служби зайнятості, і відповідним роботодавцем про прийом на роботу [17, с. 117].

Щоб визначити власну позицію стосовно співвіднесення понять «зайнятість» і «працевлаштування», дослідимо категорію «працевлаштування». Одразу слід зазначити, що дане поняття не сформульоване ні в Законі України «Про зайнятість населення», ні в Кодексі законів про працю України, ні в інших нормативно-правових актах. Відсутнє воно й у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці. Тим часом, викликається потреби правової науки і практики правового регулювання зумовлюють необхідність легального визначення поняття «працевлаштування». Зокрема, чітке визначення цього поняття допомогло б правильному розумінню сутності цього явища та вирішило б спірні питання в трудовому праві.

Слід зазначити, що сьогодні в науці трудового права немає одностайного розуміння категорії «працевлаштування». Так, одна група фахівців вважає, що категорія «працевлаштування» охоплює як влаштування на роботу за допомогою посередницького органу, так і самостійне влаштування на роботу, інші ж заперечують віднесення самостійного влаштування на роботу до категорії «працевлаштування». Так, В. В. Безусий під працевлаштуванням розуміє діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів, спрямовану на підшукування роботи особам, що її шука-

ють, а також діяльність останніх із самостійного підшукування місця роботи [18, с. 14]. Натомість ще К. П. Уржинський вважав, що якщо будь-яке влаштування на роботу вважати працевлаштуванням, то зникає необхідність у вживанні одного поняття «влаштуватися на роботу» або «працевлаштування». Перше є родовим явищем відносно другого, оскільки влаштуватися на підприємство можна самостійно або в порядку працевлаштування, тобто за сприяння спеціальної установи. При самостійному влаштуванні на роботу громадянин звертається безпосередньо до підприємства і між ними немає «посередника» – органу, що працевлаштовує, тому відносини працевлаштування в цьому випадку не виникають [19, с. 4]. Підтримуючи думку про необхідність наявності посередницького органу для відносин працевлаштування, все ж таки необхідно відзначити, що не слід зводити працевлаштування тільки до встановлення трудових відносин, бо сьогодні, як відомо, громадяни можуть застосовувати свою здатність до праці як на підставі трудового договору (контракту) та цивільно-правових договорів, так і здійснювати трудову діяльність в інших формах.

Таким чином, під працевлаштуванням слід розуміти сукупність відносин що підшукування роботи особам, що її шукають, та влаштування на неї за участю державних та інших посередницьких органів з урахуванням інтересів громадян, роботодавців та держави.

З огляду на вищезазначене, працевлаштування можна назвати одним із засобів сприяння зайнятості. Серед інших засобів слід виділити професійну орієнтацію, професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних громадян; організацію для безробітних громадян громадських робіт; надання безробітним громадянам соціальних допомог, дострокових пенсій, стипендій та інших видів соціальної підтримки.

Отже, вважаємо за недоцільне виділяти широке й вузьке розуміння категорії «зайнятість» і тим більше ототожнювати її з працевлаштуванням. З огляду на приписи ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», яка встановила категорії осіб, які сьогодні вважаються зайнятими в Україні, вважаємо, що сучасне визначення поняття «зайнятість» має бути таким: «Зайнятість – це відносини, що виникають у зв'язку з участю населення в діяльності, пов'язаній із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка не суперечить законодавству, і, як правило, приносить доход у грошовій або іншій формі».

Список літератури: Гоббс Т. Основы философии. – М., 1955. – Т. 1. 2. Гельвеций Ч. О человеке. – М., 1955. – Т. 2. 3. Машок А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К., 1984. 4. Економічна енциклопедія. – К., 2001. – Т. 1. 5. Рынок труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М., 2004. 6. Рынок труда. Учебник /Под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – М., 2003. 7. Саруханов Э. Рынок труда и рынок занятости: противоречия, определения, трактовки // Человек и

труд. – 1995. – №2. 8. Верба Д. Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення // Україна аспекти праці. – 2004. – №1. 9. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. – К., 2003. 10. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х., 1998. 11. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. С. Пашкова. – СПб., 1994. 12. Нургалиева Е. Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис... д-ра юрид. наук. – СПб., 1993. 13. Лаврикова М. Ю. Правовое регулирование занятости населения в СССР: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – СПб., 1991. – 19с. 14. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М., 1966. – 188с. 15. Скаун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. – Х.: Консум, 2001. – 656 с. 16. Черданцев А. Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с. 17. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. В. Н. Толкуновой. – М.: Юрист, 1995. 18. Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: – Автореф. дис...канд. юрид. наук. – Х., 2007. – 19с. 19. Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. – М., 1967.

Надійшла до редколегії 18.08.08

Д. М. Величко

РАТИФІКАЦІЯ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ НОРМ У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ, ДОЦІЛЬНІСТЬ

Із часу утворення перших міжнародних організацій проблема співвідношення національного та міжнародного права посідає одне з провідних місць у працях багатьох вчених (В. Г. Буткевича, В. Н. Денисової, П. Пескатор, А. Ю. Рихткової, В. І. Муравйової, В. Дем'янець та ін. Щоб забезпечити сумісність правових систем різних держав та можливість співпрацювати в умовах постійного розширення міжнародних зв'язків, процесів інтеграції та глобалізації відносин, на думку А. Ю. Рихткової, необхідно визнати пріоритет міжнародного права як у зовнішній, так і у внутрішній політиці держави [1, с. 7]. Досягти такого результату можна шляхом імплементації міжнародних норм у національне законодавство, але з урахуванням особливостей національного законодавства та загальних особливостей нормативно-правової системи держави.

Метою даного дослідження є визначення доцільності та значення імплементації і ратифікації міжнародно-правових актів, окремих їх положень та норм. Для досягнення зазначеної мети автору потрібно визначити різницю між найбільш вживаними поняттями у сфері імплементації міжнародно-правових норм, обґрунтувати доцільність уживання терміна «імплементація», розкрити сутність процесу ратифікації міжнародно-правових норм, визначити доцільність проведення досліджуваних явищ.

У вітчизняних дослідженнях взаємодії міжнародного і внутрішнього права терміни «імплементація», «гармонізація» та «трансформація» нерідко вживаються як тотожні. Гармонізація національних законодавств держав становить собою усунення перепон