

6. Факультативний протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах : вступил в силу 23 марта 1976 г. // Международное публичное право : сб. док. — М., 1996. — Т. 1. — С. 483.
7. Robertson A. Human Rights in the World. — Manchester, 1972. — P. 35.
8. Trubee D. Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and Human Needs Programs // Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. — Oxford, 1984. — Vol. I. — P. 205–271.

### Анотація

**Краснов Є. В. Основні трудові права в актах ООН.** — Стаття.

Стаття присвячена аналізу основних трудових прав, закріплених у Загальній декларації прав людини та у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Особливу увагу приділено принципу свободи асоціації та визначенню окремих аспектів цього права.

*Ключові слова:* трудові права, трудові стандарти, працівник, роботодавець, свобода об'єднання.

### Аннотация

**Краснов Е. В. Основные трудовые права в актах ООН.** — Статья.

Статья посвящена анализу основных трудовых прав, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Особое внимание уделено принципам свободы объединения, выделены отдельные аспекты данного права.

*Ключевые слова:* трудовые права, трудовые стандарты, работник, работодатель, свобода объединения.

### Summary

**Krasnov E. V. Basic Labour Rights in UN acts.** — Article.

The thesis is devoted to the complex analysis of international legal standards of fundamental labour rights and Ukrainian legislation in this field. International universal and European standards of freedom of association were analyzed and comparative analysis with Ukrainian legislation is provided.

*Keywords:* labour rights, labour standards, worker, employer, freedom of association.

УДК 349.232(477):331.27

*О. Я. Лаврів*

## ПРИНЦИП ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОЇ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Задоволення матеріальних і духовних потреб здійснюється внаслідок трудової діяльності, тобто реалізації працюючим своєї здатності до праці. Така праця повинна бути належним чином оплачена, оскільки дешева праця не може бути ефективною.

Пріоритетом сучасних конституцій є не тільки і, можливо, не стільки права людини, а гідне людини існування, певний рівень життя, який забезпечується кожному члену суспільства державою. Положення про обов'язковий прожитковий мінімум, мінімальний рівень заробітної плати існують тепер у законодавстві багатьох країн. У конституціях є положення про право працівника на участь у діяльності і доходах підприємства, про доплати на членів сім'ї, які знаходяться на утриманні працівника (такі доплати здійснює держава) [1, 52–

53]. Нормативне закріплення принцип забезпечення належної винагороди за працю отримав як у положеннях міжнародно-правових актів (наприклад, п. 5 Європейської соціальної хартії, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., законодавчих актів України (зокрема, ст. 48 Конституції України; гл. 7 чинного КЗпП України; Законі України «Про оплату праці» від 24 травня 1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями), Законі України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ), а також у колективних договорах, локальних положеннях окремих підприємств.

Однак, як показує практика, незважаючи на законодавче закріплення, багато положень про оплату праці просто не виконуються, не відпрацьовано механізму їх виконання. Існуючі проблеми у самій системі організації заробітної плати (розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці; недосконала диференціація оплати праці; не визначено роль мінімальної зарплати) привели більшість підприємств до постійної затримки виплати заробітної плати, а отже, до втрати працюючим будь-якого інтересу до результатів своєї праці. Поряд із цим, наявний нині рівень заробітної плати є головним чинником, що стримує розвиток і технологічне оновлення виробництва, відтворення робочої сили, спричиняє скорочення платоспроможності попиту населення і, як наслідок, призвів до стримування економічного зростання держави. Зважаючи на це, дослідження принципу забезпечення належної винагороди за працю є особливо актуальним. З'ясування змісту цього принципу є також важливим для розкриття всієї системи принципів трудового права, їх взаємовпливу та взаємодії в умовах ринкових відносин. Особливо необхідно зауважити про узгодженість цього принципу із основними принципами міжнародно-правового регулювання праці.

Дослідженню змісту принципу забезпечення належної винагороди за працю приділялася певна увага як ученими колишнього Союзу РСР, так і вченими України. Так, це питання було предметом розгляду у працях Р. З. Лівшиця, С. П. Мавріна, В. О. Смирнова, Є. Б. Хохлова, Н. Д. Гетьманцевої, І. В. Зуба, Д. О. Карпенка, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, жодною мірою не зменшуючи вклад авторів у розробку цього питання, слід наголосити, що питання належної винагороди за працю не лише не втратило своєї актуальності, а в умовах проведення радикальної економічної реформи в Україні наповнюється дещо новим змістом. Це стосується, передусім, переосмислення таких понять, як ціна робочої сили, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, з якими пов'язується необхідний рівень забезпечення працівника для поновлення його робочої сили.

Метою запропонованої статті є з'ясування дії принципу забезпечення належної винагороди за працю як інституційного принципу трудового права в умовах ринкової економіки.

Її досягнення стає можливим завдяки вирішенню таких завдань: розкрити правовий зміст принципу забезпечення належної винагороди за працю; визначити умови реалізації цього принципу в умовах ринкових відносин.

В умовах дії ринкових відносин принцип забезпечення належної винагороди за працю набуває дещо нового значення. З точки зору С. П. Мавріна, принцип розподілу за кількістю і якістю праці в його традиційному розумінні може залишитися лише в історії правового регулювання трудових відносин у нашій країні. По-перше, держава в умовах ринкової економіки перестає бути єдиним власником і організатором виробництва. Відповідно вона повинна перестати бути й організатором загального розподілу суспільного продукту. По-друге, оплата праці, принаймні за її кількістю, — типовий приклад реалізації затратного принципу в економіці, що скомпрометував себе, бо був адекватний екстенсивному типу виробництва з притаманною йому адміністративною (командною) системою управління. В ринковій же економіці, що базується на інтенсивному типі виробництва і його товарному характері, принцип оплати може бути тільки один — за результатом праці або відповідно до особистого трудового вкладу. Зрештою, як галузевий принцип регулювання трудових відносин, який відповідає ст.23 Декларації прав і свобод людини і громадянина, слід розглядати оплату праці найманого працівника за її результатами відповідно до встановленого державою мінімуму оплати і договорів про працю [2, 56].

На нашу думку, правильніше було б зазначити оплату праці найманого працівника за її результатами та від особистого вкладу не менше, за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати, а не відповідно до встановленого державою мінімуму оплати (заробітна плата не обов'язково повинна бути рівною мінімальній оплаті праці, вона може значною мірою перевищувати її). Встановлений державний мінімум заробітної плати є однією з гарантій реалізації цього принципу і тією межею, нижче рівня якого оплата праці не може здійснюватися, звичайно при виконанні працівником встановлених мінімальних норм виробітку.

Кризова ситуація, що склалася сьогодні в економіці, і невідрегульованість ринкових відносин призвели до серйозних негативних наслідків. Щоб виправити стан справ у цій сфері, необхідно перш за все розібратися в тих змінах, які вносить ринкова економіка в трудові відносини, в тому числі у формування заробітної плати, і — відповідно — у наповнення змісту принципу забезпечення належної винагороди за працю.

Принцип належної винагороди за працю, з нашої точки зору, відображає два аспекти правової регламентації оплати праці. По-перше, він встановлює критерії визначення умов оплати праці працівника, передусім — розміру заробітної плати. Оплата праці повинна бути справедливою, тобто «рівна винагорода за працю рівної цінності». Саме це положення закріплено у Європейській соціальній хартії (п. 3 ст. 4). Заробітна плата повинна забезпечувати гідне існування для людини та її сім'ї. Вона не може бути нижче мінімального розміру оплати праці, який встановлюється з урахуванням прожиткового мінімуму. Оплата праці повинна відповідати особистому вкладу працівника у результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватись вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких та шкідливих умовах також має оплачуватись у вищому розмірі, ніж

праця у звичайних умовах, що, в свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких та шкідливих умовах її застосування. Так, Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року (зі змінами і доповненнями) № 108/95-ВР визначає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. По-друге, працівникові гарантується виплата заробітної плати в повному розмірі і в установлені законом, правилами внутрішнього трудового розпорядку чи колективним договором строки. Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності» № 542 від 9 червня 1997 року за невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати зарплати працівникам, недотримання графіків погашень заборгованості з зарплати керівник державного підприємства може бути звільнений із посади з достроковим розірванням контракту [3]. За порушення вимог законодавства про працю передбачено адміністративну відповідальність (ст. 41 КпАП України) [4]. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом, який передбачає кримінальну відповідальність за затримання виплати заробітної плати (ст 175 Кримінального кодексу України) [5].

Правовий зміст принципу забезпечення належної винагороди за працю визначається економічними чинниками і формується в умовах ринку праці, на якому співпрацюють дві протилежні й формально рівні особи. Однією особою виступає роботодавець (власник засобів виробництва), який наймає працівника, що буде працювати на засобах виробництва. Іншою стороною виступає сам працівник, що є власником робочої сили, яку останній буде надавати роботодавцю в обмін на грошову винагороду. Саме оцінка вартості робочої сили, за словами Н. Гетьманцевої, повинна стати основою у подальшому реформуванні системи оплати праці [6, 67].

Залежність розмірів оплати праці від об'єктивної оцінки вартості затраченої робочої сили в результаті діяльності підприємства — одна з найбільш важливих і складних проблем. Пов'язана вона з удосконаленням нормування праці, з ринком праці (рівнем безробіття), з соціальною психологією. Нормування праці виступає одним із основних елементів організації заробітної плати, яка ґрунтується, зокрема, на необхідності точного визначення міри праці. Будучи мірою праці, норми праці одночасно виступають як міра винагороди за працю.

Грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана. Важливою умовою тут є результативність праці. У науковій літературі підкреслювалось, що заробітна плата має бути заробленою [7, 3].

Нині в умовах ринкових відносин необхідно забезпечити жорсткий зв'язок зростання зарплати з результатами виробництва. Ця мета певною мірою може

бути досягнута на основі встановлення контролю за співвідношенням темпів зростання обсягів виробництва та фонду оплати праці.

Послідовне впровадження у життя принципу належної винагороди за працю — забезпечення відповідності між результатами праці і нормами її оплати — усуває «зрівнялівку» в оплаті праці і дає змогу зацікавити працюючих у підвищенні її продуктивності.

Таким чином, оплата праці залежить як від результатів праці, так і прибутковості підприємства. Тому при формуванні системи оплати праці будь-якого працівника необхідно брати до уваги кінцевий результат роботи працівника.

Ще однією, на нашу думку, важливою обставиною, яку необхідно врахувати при характеристиці цього принципу, є розподіл методів регулювання оплати праці на централізований та децентралізований (локальний).

Сфера державного регулювання заробітної плати суттєво скоротилась у зв'язку зі значним зменшенням державної власності. Широкий розвиток приватного і змішаного підприємництва означає, що у більшості випадків проблеми організації і оплати праці вирішуються тепер новими власниками.

На відміну від адміністративно-командної системи, де фактично весь комплекс проблем, пов'язаних із зайнятістю населення, диференціацією заробітної плати, вирішувався державою, в ринковій економіці трудове законодавство робить акцент на локальне регулювання оплати праці працюючих, надавши підприємствам право самостійно визначати форми, системи і розміри зарплати.

Застосування конкретних систем заробітної плати не в централізованому порядку, а локальними актами зовсім не означає різний підхід до розуміння цього принципу. Навпаки, Закон «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. (зі змінами та доповненнями) № 108/95-ВР дає можливість самим підприємствам вирішувати, яка система заробітної плати буде краще забезпечувати принцип належної винагороди за працю.

За допомогою централізованого методу регулювання держава визначає в масштабі всієї країни головні напрями організації заробітної плати, закріплює систему мінімальних соціальних стандартів: поняття, зміст і розмір прожиткового рівня, передбаченого Конституцією України; мінімальної заробітної плати; мінімальних гарантій в її оплаті.

Централізоване регулювання може стосуватися встановлення оплати праці на підприємствах, в установах, організаціях державного сектора, порядку формування фонду споживання і встановлення форм її оплати. Таке регулювання повинно здійснюватись для формування тарифної системи, яка служить правовою основою для оплати праці.

Принцип забезпечення належної винагороди за працю виражає суть норм права, які регламентують тарифи заробітної плати, і виходить із встановленого державою гарантованого розміру заробітної плати. При цьому роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові не просто заробітну плату, а оплату в розмірі, не нижче від встановленого державою мінімального рівня.

Йдеться, як зазначено постановою Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 року, як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми

оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодших 18 років, при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; гарантії та компенсації у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень тощо [8, 128].

Отже, визначені законодавством норми і гарантії оплати праці для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні не можуть бути погіршені.

Шляхом локального методу роботодавці можуть розробляти більш конкретні, детальні умови оплати праці на основі норм, що встановлюються в централізованому порядку через систему укладення генеральних, галузевих тарифних угод, колективних договорів, трудових договорів та контрактів. При цьому роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством. Разом із тим вважаю, що розмір заробітної плати за працю може бути нижчий за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених законодавством, причин, які мали місце з вини працівника.

Нині ринкові відносини відкрили додаткові можливості для посилення ефективності механізму договірного регулювання оплати праці, подальшого розвитку місцевої ініціативи роботодавців. Так, роботодавці самостійно визначають фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів; встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Вони мають право запроваджувати види і розміри додаткових винагород залежно від значення, ступеня і строків виконання роботи, підвищувати премії для деяких категорій працівників щодо їх стимулювання, швидкого виконання робіт та важких виробничих завдань.

Роботодавці можуть використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професійно-ділових якостей працівника, складності і умов виконуваних робіт, результатів їх праці.

Таким чином, до організаційно-правових засобів реалізації принципу забезпечення належної винагороди за працю належить поділ методів регулювання оплати праці на централізований та локальний і віднесення перших до категорії обов'язкових. Ці обов'язкові норми закріплюють мінімальні гарантії

в оплаті праці, і їх повинні дотримуватись сторони на рівні первинних ланок (підприємств) при прийнятті локальних нормативних актів.

Законодавство передбачає дві основні системи заробітної плати працюючих — відрядну і погодинну. Обидві системи покликані реалізувати суть правового принципу оплати праці — встановити пряму залежність між величиною праці і мірою оплати за неї [9, 178].

Розмір мінімальної заробітної плати повинен визначатися з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня заробітної плати; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних умов [10, 303].

Введення такого мінімуму, на нашу думку, має подвійне значення: по-перше, розрахункові норми оплати праці (тарифні ставки, посадові оклади) не можуть бути встановлені на рівні нижче мінімального, і, по-друге, працівник, який відпрацював повний місяць і повні робочі дні, отримує фактичний заробіток, який не може бути нижче мінімального розміру, передбаченого державою.

Встановлений на законодавчому рівні розмір мінімальної заробітної плати нині настільки мізерний, що не може виступати ні як економічна категорія, ні як соціальна гарантія, оскільки вона є значно меншою за межу малозабезпеченості. На жаль, сьогодні, незважаючи на самостійність підприємств, держава не створює умов для росту цього показника, в тому числі через систему податків і відрахувань.

За таких умов заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує вже свої економічні функції, зокрема: відновлюючу функцію, яка полягає у тому, що розмір заробітної плати тісно пов'язаний із рівнем життя населення, з такими важливими соціальними стандартами, як прожитковий рівень, що характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини; регулюючу функцію, яка полягає у здатності виступати регулятором попиту не тільки на робочу силу на ринку праці, але і на продукцію і послуги кінцевого споживання; соціальну функцію, яка відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і роботодавцем і має забезпечити при цьому соціальну справедливість.

Тому необхідними чинниками у відтворенні функцій заробітної плати є, на нашу думку, створення передумов для підняття виробництва, забезпечення фінансової стабільності. При цьому важливою умовою є підвищення номінальної зарплати, її платоспроможності, що у свою чергу приведе до реального відтворення робочої сили.

Важливим чинником дієвості принципу забезпечення належної винагороди за працю, як уже зазначалось вище, є встановлення соціальної справедливості у сфері оплати праці, яке є одним з центральних питань у діяльності підприємств різних організаційно-правових форм. Так, забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів,

релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Разом із тим слід констатувати, що сьогодні відчувається, за словами Н. Б. Болотіної та Г. І. Чанишевої, явно диспропорційне розшарування суспільства за доходами [10, 294]. Деформовані співвідношення в оплаті залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу, між фізичною і розумовою працею, між виробничою і бюджетною сферами зменшують роль принципу, що розглядається.

Викладене дозволяє зробити висновок, що правильна організація оплати праці, підвищення її ефективності значною мірою залежатимуть від того, як оцінюватиметься вартість робочої сили, наскільки дотримуватимуться справедливій пропорції розмірів заробітної плати з умовами і результатами праці; наскільки погоджено та органічно взаємодіють притаманні ринку мотиви та стимули до праці; а також від подальшого удосконалення сфери державного регулювання оплати праці, що включатиме найбільш вдале співвідношення централізованого та локального методів регулювання. Головним завданням держави в ринкових умовах є прийняття правових норм, які б сприяли роботодавцям та працівникам устанавлювати при укладенні договору взаємоприйнятний рівень заробітної плати і при цьому гарантували мінімальні соціальні стандарти для працівників і не стримували зацікавленість роботодавців у розвитку власної справи, створенні нових та збереженні вже існуючих робочих місць.

#### Література

1. Чиркин В. Е. Приоритеты современной модели конституции // Правоведение. — 2003. — № 2. — С. 52–53.
2. Маврин С. П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение. — 1992. — № 2. — С. 53–57.
3. Збірник постанов Уряду України. — 1997. — № 7. — Ст. 331.
4. Відомості Верховної Ради УРСР. — 1984. — Дод. до № 51. — Ст. 1122.
5. Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 25–26. — Ст. 131.
6. Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України. — 1997. — № 12. — С. 67.
7. Мартемьянов В. С. Заработная плата и заработная плата / В. С. Мартемьянов, Г. С. Скачков // Советское государство и право. — 1988. — № 3. — С. 3.
8. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 груд. 1999 р., № 13 // Право України. — 2000. — № 6. — С. 128.
9. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М.: Юрид. лит., 1977. — С. 178.
10. Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. — С. 303.

#### Анотація

**Лаврів О. Я. Принципи забезпечення належної винагороди за працю в трудовому законодавстві України.** — Стаття.

У статті розкривається зміст принципу забезпечення належної винагороди за працю в умовах дії ринкових законів. З'ясовуються чинники, які впливають на визначення розміру заробітної плати, а також визначаються умови реалізації цього принципу.

**Ключові слова:** принципи права, оплата праці, заробітна плата, винагорода за працю.



### Анотація

*Лавриш О. Я. Принцип обеспечения подлежащего вознаграждения за труд в трудовом законодательстве Украины. — Статья.*

В статье раскрывается содержание принципа обеспечения подлежащего вознаграждения за труд в условиях действия рыночных законов. Определяются факторы, влияющие на определение размера заработной платы, а также условия реализации данного принципа.

*Ключевые слова:* принципы права, оплата труда, заработная плата, вознаграждение за труд.

### Summary

*Lavriv O. I. The Principle of Appropriate Emolument Ensuring in Ukrainian Labour Legislation. — Article.*

The thesis is devoted to research principle of proper reward for labour. The author formulates basic factors that influence upon wage rate and terms of realization of this principle in the terms of market relations.

*Keywords:* law principles, payment of labour, guarantee payments, fee for labour.

УДК 347.454.5

*С. М. Клейменова*

## ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОГОВІРНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, СПРЯМОВАНИХ НА НАДАННЯ ПОСЛУГ

Вивчення теми забезпечення договірних зобов'язань не є новизною в юридичній науці. Однак дана тема не втрачає своєї актуальності. Це пояснюється динамікою змін та виникненням нових відносин в цивільному обороті. Зокрема, у зв'язку з виникненням нових послуг, які не лише можуть, а й повинні бути забезпечені одним з дозволених законом способів.

Метою даної роботи є визначення найбільш характерних способів забезпечення договірних зобов'язань, спрямованих на надання послуг.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: по-перше, визначити групу договірних зобов'язань щодо надання послуг, які за своєю правовою природою потрібно забезпечувати; по-друге, визначити способи забезпечення, які можна застосовувати до даної групи договірних зобов'язань.

В юридичній літературі є достатня кількість робіт, що стосуються й договірних зобов'язань щодо надання послуг, і питань про способи забезпечення виконання зобов'язань. До числа авторів наукових праць у цій сфері слід віднести Г. Ф. Шершеневича, М. І. Брагіньського, В. В. Вітрянського, Д. І. Степанова, К. П. Победоносцева, І. С. Канзафарова та ін. Однак праці, що стосуються виокремлення характерних способів забезпечення різних видів договірних зобов'язань в юридичній літературі, відсутні.

За загальним правилом договору про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується на замовлення іншої сторони (замовника) надавати послугу, яка здійснюється в процесі виконання певної дії чи діяльності, а замов-