

до п. 2 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій від 28.06.93р. №43, обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаються на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок. Названий нормативно-правовий акт регулює роботу за сумісництвом лише частини зайнятого суспільно-корисною діяльністю населення, а саме тих, які працюють на умовах найму. Також названим Положенням не встановлено, що всі інші, крім передбачених у ньому, види зайнятості не можуть розглядатись як робота чи діяльність на умовах сумісництва.

Особливості у змісті трудової функції при сумісництві, підставах виникнення та припинення трудових правовідносин за цих умов обумовлюють прийняття спеціальних правових норм, покликаних якнайкращим чином відображати сутність і зміст таких відносин.

Гончарова Г.С.,

канд. юрид. наук., доц. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ЯК УМОВА ВСТУПУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Конституція проголосила Україну демократичною державою. Але поняття демократії є складним, багатограним та багатоаспектним. Тривалий час воно розглядалося лише в політичному ключі, тобто як політична концепція, а останніми роками як значає О.В. Скрипнюк у своїй фундаментальній праці «Демократія України і світовий вимір (концепції, моделі та суспільна практика) воно вживається в різних ракурсах (демократія соціальна, демократія паритетна, демократія економічна, демократія виробнича тощо). Після утворення Європейського Союзу термін «вироб-

нича демократія» отримав визнання у багатьох державах, у тому числі у Директивах Європейського парламенту. Так, фахівець з трудового права Європейського Союзу Ю.С. Кашкін зазначає, що «з метою укріплення соціальної солідарності, забезпечення справедливого розподілу суспільного доходу між різними класами і соціальними верствами населення (перш за все найманими працівниками і власниками підприємств – «трудом» і «капіталом»), підвищення зацікавленості працівників у справах підприємства більшість західноєвропейських країн останніми роками прийняли законодавчі акти, що передбачають створення робочих рад, а також інші форми участі трудящих в управлінні підприємством та доходами від його діяльності.

У прийнятій Радою рекомендації в 1992 році державам-членам запропоновано вжити додаткові заходи для забезпечення прав працівників на участь в управлінні та прибутках компанії.

Хартія співтовариства про основні соціальні права працівників визнала це право як основне соціальне право поряд з такими правами, як право на зайнятість та винагороду, поліпшення умов життя та праці, соціальний захист, об'єднання та укладання колективного договору тощо.

Детальний аналіз змісту Директиви №2001/86/ЕС щодо участі працівників в управлінні підприємством здійснила Т.А. Постова-лова. Існуючі в державах-членах нормативні положення та практика, які визначають способи залучення представників працівника до процесу прийняття рішень в господарських товариствах, відрізняються значною різноманітністю, а тому встановлювати єдину європейську модель залучення працівника до управління недоцільно. Під залученням працівників до управління слід розуміти й інформування, і проведення консультацій, і участь в самому управлінні або інший механізм, завдяки якому представники працівників мають можливість впливати на прийняття рішень в межах підприємства. Реалізуючи право на участь в управлінні працівники можуть висловлювати рекомендації щодо призначення певних осіб спостережної ради, укладати угоди тощо. Але питання про участь у розподілі прибутку окремо не виділено.

Виробнича демократія відрізняється від політичної демократії. Політична демократія закріплена в законодавстві (обрання Президента, депутатів, органів самоврядування тощо). в законодавстві визначені регламентні норми. Держава виділяє кошти на забезпечення участі населення в демократичних процесах. Демо-

кратичні акції відбуваються не щодня, а через певний проміжок часу. Така участь населення не пов'язана з їх трудовою діяльністю, з відносинами з керівниками підприємств, установ, організацій. Вони реалізують право політичного вибору. Виробнича демократія здійснюється щодня: відбуваються збори бригад, загальні збори трудових колективів, обговорення колективних договорів, обрання керівників, проведення конкурсів, засідання первинних органів профспілкових організацій тощо. і тому є прихильники виробничої демократії, а є такі керівники, які ці ідеї не підтримують. Вони вважають, що така участь порушує єдиноначальність, перешкоджає роботодавцеві успішно управляти підприємством, вимушує їх маневрувати з метою врегулювання різних питань, і що демократичні принципи використовувати в управлінні неможливо.

Проти участі в управлінні виступали навіть профспілки тому, що за таких умов змінилась би стратегія профспілкового руху. Замість боротьби з роботодавцями вони будуть спільно з ними працювати. І, мовляв, профспілки втратять незалежність та самостійність. Вони вимушені будуть йти на зближення з адміністрацією.

Деякі профспілкові лідери відверто заявляють, що профспілки не можуть бути партнерами, у кращому випадку вони можуть бути опонентами по відношенню до керівників у трудових відносинах.

Деякі фахівці з проблем демократії країн Заходу теж заявляли ще 20 років тому, що ніхто ще не довів ефективність виробничої демократії. Але такі висловлення є поодинокими. Більшість керівників вважає, що відмова від демократичних цінностей веде до конфронтації, посилення соціальної напруженості та нестабільності в суспільстві.

М. Папієв ще 15 років тому зазначив, що повноцінну демократію неможливо побудувати в суспільстві, яке на 80 відсотків складається з бідних людей, адже сама демократія – це не тільки право політичного вибору, а й право громадянина на цілком усвідомлене володіння часткою суспільних благ. Часто деякі політики, говорячи про демократію, готові торгувати суспільними ресурсами, не розуміючи, що ці ресурси і суспільне право на них і є суттєвою складовою справжньої демократії.

Погоджуючись з думкою М. Папієва, вважаємо, що хоча термін «виробнича демократія» і набув самостійного значення, але виробнича демократія не може бути відірвана від політичного вибо-

ру. Головне у цих процесах – визнати право працівників на володіння частиною суспільного багатства, тобто участь в прибутках.

На жаль, автори, які досліджують проблеми демократизації нашого суспільства, цьому питанню не надають належної уваги, а воно набуває в сучасних умовах актуальності. Звичайно, треба досліджувати різні форми виробничої демократії (збори, Ради, форми соціального партнерства, але на першому місці мають бути справедливо вирішені проблеми власності в системі демократичних цінностей.

Література:

Ю.С. Кашкин. Учебное пособие. Трудовое право Европейского Союза. Волтерс Клувер. – 2009. – С. 137. Т.А. Постовалова. Трудовое и социальное право Европейского Союза. Минск.: Зорны Верасок. – 2001. – С. 132–140. М. Патієв. Демократія повинна бути соціальною. Урядовий кур'єр. – 2007, 20 липня. – №128.

Гончарук В.В.,

канд. юрид. наук, с. н. с., доц. кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ
(м. Харків, Україна)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Однією із необхідних умов створення в Україні правової держави є високопрофесійне й ініціативне виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх службово-трудова обов'язків. Зазначене вимагає наявності ефективної системи стимулювання персоналу, яка б сприяла наданню можливості адекватного та своєчасного заохочення працівників органів внутрішніх справ, які досягли особливих заслуг у боротьбі зі злочинністю, сумлінно та бездоганно виконують власні службово-трудова обов'язки, виявляють ініціативу, рішучість, твердість у справі захисту інтересів суспільства, охорони прав і свобод громадян.

Відтак, результативна діяльність проходження служби в органах внутрішніх справ України передбачає широкомасштабне використання різних за характером, змістом та природою методів і заходів у межах певної процедури стимулювання до ви-