

єнта, при якій сфера охорони здоров'я громадян буде функціонувати в умовах дотримання прав та поважання гідності людини.

Література

1. Акопов В. И. Медицинское право в вопросах и ответах. — М.: ПРИОР, 2001. — 208 с.
2. Афанасьева Е. Г. Право на информированное согласие как основа юридического статуса пациента // Современное медицинское право в России и за рубежом: Сб. науч. тр. — М., 2003. — С. 142–161.
3. Декларация о политике в области обеспечения прав пациента в Европе, утвержденная Европейским советением по правам пациента, Амстердам, Нидерланды, март 1994 // <http://privacy.hro.org/docs/laws/world/patient.php?printv=1>
4. Конвенция о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины (Конвенция о правах человека и биомедицине) (ETS-164), принята Советом Европы, Овьедо, 4 апреля 1997 года // <http://www.imbp.ru/BioEtika/Principles/Convention.html>
5. Лиссабонская декларация о правах пациента, принята 34-й Всемирной медицинской ассамблеей, Лиссабон, сентябрь–октябрь 1981 года // <http://www.ligazp.org/right/lissabon.htm>
6. Лопатенков Г. Я. Ваше право, доктор: Очерки врачебного правоопимания. — СПб., 2004. — 360 с.
7. Ослови законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 4. — Ст. 19.
8. Очерки медицинского права / С. Г. Стеценко, А. П. Пицита, П. Г. Гончаров. — М.: ЦКБ РАИ, 2004. — 171 с.
9. Правовые аспекты деятельности врача / Авт.-сост.: Х. Х. Хапий, А. А. Старченко, Е. М. Шифман. — Петрозаводск, 2003. — 344 с.
10. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22 лютого 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 19. — Ст. 143.
11. Про трансплантацію органів та інших анатомічних матеріалів людині: Закон України від 16 липня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 41. — Ст. 377.
12. Савицкая А. П. Возмещение ущерба, причиненного неадекватным лечением. — Л., 1982. — 195 с.
13. Семейный кодекс Украины від 10 січня 2002 року // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 21–22. — Ст. 135.
14. Ушаков Е. В. Права и гарантии в системе медицинской помощи. Что нужно знать каждому пациенту. — М.: ТК Велби, КноРус, 2006. — 199 с.
15. Цивільний кодекс від 16 січня 2003 року // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 461.

УДК 349.22:331.107

І. П. Босіко

КОНТРОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКАМИ

Виконання обов'язків у межах трудового права є темою, яка довгий час не виправдано не знаходила свого місця у дослідженнях науковців. Проголошення напрямку на перехід до ринкової економіки відзначилось тим, що держава, не створивши так званого «трампліна» між роботодавцем та працівниками у зв'язку з відмовою від адміністративно-командної системи управління, залишила працівників, а також роботодавців діяти за власним розсудом.

© І. П. Босіко, 2007

Економіка України, як і усі галузі життєдіяльності, знаходилась у глибокій кризі. В галузі трудових відносин це відобразилося у постійній невиплаті заробітної платні, неможливості створити нормальні умови праці, безпідставних відмов у прийомі на роботу і т. п.

Але незабаром практика показала, що з таким ставленням до працівників результати праці та ефективність діяльності організації не поліпшуються.

Роботодавець почав прагнути до створення більш налагоджених, а також рівних, по можливості, відносин з працівниками. Сьогодні не можна говорити про те, що роботодавець та працівник не прагнуть знайти компроміс задля зустрічної ефективної роботи. На практиці поліпшуються умови праці, впроваджується повсякчасна комп'ютеризація, підвищується кваліфікація працівників. У свою чергу значно зросла зацікавленість роботодавця до дотримання своїх прав. Завдяки цьому зростає інтерес до механізму реалізації прав роботодавця по відношенню до виконання трудових обов'язків працівників [1, 77].

Метою дослідження є цілісне визначення поняття та видів засобів забезпечення виконання трудових обов'язків працівників згідно з чинним законодавством України.

Під засобами забезпечення виконання трудових обов'язків слід розуміти цілий комплекс прав та обов'язків, передбачених законодавством, які використовує власник або уповноважений ним орган, по всяк час у процесі організації виробництва для якісного та своєчасного виконання трудового завдання організації.

Контроль є засобом забезпечення виконання трудових обов'язків працівниками, який полягає у спостереженні за належним виконанням трудових обов'язків, за відповідністю виконання розпорядженням, які приймає власник або уповноважений ним орган, а також у праві оперативного втручання для попередження небажаних наслідків. Контроль дає можливість не тільки оперативного втручання, але й допомагає передбачити перспективи подальшого розвитку та досягти конкретного результату відповідного до встановлених власником або уповноваженим ним органом норм [2, 608].

У широкому розумінні контроль — це перевірка відповідності фактичних характеристик (процесів, діяльності, об'єктів) установленим вимогам (обмеженням) [3, 291]. Контроль є обов'язковим засобом забезпечення виконання трудових обов'язків. Контролю підлягають виробничі процеси, діяльність працівників і результати. Такий глобальний контроль дає змогу роботодавцю з'ясувати, наскільки діяльність працівників відповідає установленим завданням і наскільки вона ефективна.

У процесі контролю збирається й аналізується необхідна інформація, виявляються відхилення фактичних показників від запланованих та їх причини.

Контроль має різні форми та напрямки. Це передусім контроль матеріалів і продукції на всіх стадіях її обробки, а також технологічних процесів. Велике дисциплінуюче значення має контроль трудової дисципліни, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та якості виконання своїх функцій працівниками (якості праці) [4, 234].

Контроль також підрозділяється на види залежно від частоти проведення такого контролю. Так виділяють поточний контроль, який здійснюється щоденно як систематичний моніторинг за виконанням трудових обов'язків працівників. Поточний контроль відіграє важливу профілактичну роль, оскільки дає змогу оперативно реагувати на небажані відхилення в ході виконання працівниками їх трудових функцій. Періодичний контроль здійснюється у формі ustalеної регулярної звітності. Звіти про основні показники роботи з належними поясненнями (аналізом) подаються, як правило, за ті періоди, на які встановлюються планові завдання. До таких періодів належать місяць, квартал, рік тощо. Разовий контроль не має ustalеного змісту і попередньо встановленої регулярності. Його діапазон та мета контрольованих показників визначаються в кожному окремому випадку власником чи уповноваженим ним органом.

Для того щоб контроль міг виконати своє справжнє завдання, тобто забезпечити належне виконання трудових обов'язків працівниками, він повинен мати деякі важливі характеристики.

1. Стратегічна спрямованість контролю. Щоб контроль був ефективним, він повинен мати стратегічний характер, тобто відображати пріоритети організації та підтримувати їх. Коли власник або уповноважений ним орган вважає, що деякі види діяльності мають стратегічне значення, то в кожній такій галузі обов'язково повинен бути налагоджений ефективний контроль, навіть якщо діяльність важко підлягає виміру.

2. Орієнтація на результати. Кінцева мета контролю полягає не в тому, щоб зібрати інформацію, встановити показники і виявити проблеми, а в тому, щоб вирішити завдання, які стоять перед організацією. Контроль можна назвати ефективним тільки тоді, коли організація фактично досягає бажаної мети і в змозі сформулювати нові завдання, що забезпечать її виживання в майбутньому.

3. Відповідність справі. Контроль буде ефективним тоді, коли відповідатиме виду діяльності, яка контролюється. Він повинен об'єктивно вимірювати й оцінювати те, що справді важливо.

4. Своєчасність контролю. Щоб контроль був ефективним, він повинен бути і своєчасним. Своєчасність контролю полягає не в тому, щоб часто й швидко його здійснювати. Потрібен певний інтервал між проведенням вимірів і оцінок, які відповідають явищу, що контролюється.

5. Гнучкість контролю. Контроль повинен бути достатньо гнучким і пристосовуватися до змін, що відбуваються.

6. Простота контролю. Найбільш ефективний контроль — це найпростіший контроль з точки зору тих завдань, яким він підпорядкований. Найпростіші методи контролю вимагають менших зусиль і є більш економічними. Контроль повинен відповідати потребам і можливостям людей, які взаємодіють з системою контролю і реалізують її.

7. Економічність контролю. Дуже рідко намагаються досягти за допомогою контролю повної досконалості в роботі організації. Ніколи не слід забувати, що всі затрати організації повинні приводити до збільшення її доходів і переваг. Затрати засобів повинні наближати організацію до мети.

Власник або уповноважений ним орган повинен уникати негативного впливу контролю на поведінку працівників і таким чином підвищувати його ефективність. Для цього необхідно встановлювати стандарти, які сприймаються працівниками. Працівники повинні відчувати, що стандарти, які використовуються для оцінки їх діяльності, справді достатньо повно і об'єктивно відображають їх роботу. Крім того, вони повинні розуміти, чим і як вони допомагають своїй організації в досягненні її інтегральних завдань. Якщо ж працівники бачать, що встановлені стандарти контролю неповні і необ'єктивні, то вони, з одного боку, можуть ігнорувати їх і свідомо порушувати. З іншого боку, вони будуть відчувати втомленість і розчарування. Виникає необхідність встановлювати двостороннє спілкування. Якщо у працівника виникають будь-які проблеми з системою контролю, то у нього повинна бути можливість відкрито обговорювати їх, не боячись, що керівництво на це образиться. Кожен керівник, який здійснює контроль в організації, повинен відкрито обговорювати із своїми працівниками, які значення очікуваних результатів будуть застосовуватися як стандарти в кожній галузі контролю. Подібне спілкування повинно збільшити вірогідність того, що працівники точно розуміють істинну мету контролю і допоможуть встановити приховані упущення в системі контролю, невидимі для її творців.

Але власник або уповноважений ним орган повинні уникати надмірного контролю. Вони не повинні переважувати своїх працівників багаточисельними формами контролю, бо це поглинає всю їхню увагу і призводить до повного безладдя і краху.

При розробці заходів контролю важливо взяти до уваги мотивацію. Чіткий і зрозумілий стандарт часто створює мотивацію вже тим, що точно каже працівникам, чого чікає від них організація. Однак, згідно з мотиваційною теорією очікування, можна спонукати працівників на роботу для досягнення тільки тих завдань, які вони вважають реальними [5, 87].

Таким чином, якщо стандарт сприймається як нереальний або несправедливо високий, то він може зруйнувати мотиви працівників. Аналогічно, якщо стандарт встановлений на досить низькому рівні, що досягти його зовсім неважко, ця обставина може зробити демотивуючий вплив на працівників з високим рівнем потреб у досягненні високих результатів.

Якщо власник або уповноважений ним орган бажають мобілізувати працівників на повну самовіддачу в інтересах організації, вони повинні справедливо нагороджувати їх за досягнення встановлених стандартів результативності. Існує чіткий взаємозв'язок між результативністю і винагородою.

У процесі контролю також використовується система заходів відповідальності за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків, а також за спричинення матеріальної шкоди [6, 326].

Таким чином, контроль за виконанням трудових обов'язків є видом зворотного зв'язку завдяки якому роботодавець отримує інформацію про фактичний стан справи, про виконання працівниками обов'язків по забезпеченню конкретної трудової функції та виконання загальних правил поведінки, які забез-

печують нормальний трудовий процес. Роботодавець використовує контроль для оцінки роботи, підвищення трудової дисципліни, запобігання небажаних наслідків, оперативного регулювання трудового процесу.

Література

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. — М., 2006.
2. Административное право России: Учебник для вузов / Под ред. Д. И. Бахраха. — М., 2000.
3. Административное право Украины: Учебник / Под общ. ред. С. В. Кивалова. — Х., 2004.
4. Трудовое право Украины / Под ред. Г. С. Гончарова. — Х., 2004.
5. Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации // Справочник кадровика. — 2006. — № 2.
6. Трудовое право России / Под ред. К. П. Гусов, В. П. Толкупова. — М., 2005.

УДК 349.3:369.5(477)

О. В. Компанієць

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Конституція проголосила Україну демократичною, правовою і соціальною державою. Це означає, що соціальні права громадян є найвищою цінністю в нашій державі і вона зобов'язана захищати ці права шляхом створення адекватної системи захисту населення, найважливішою ланкою якої є соціальне страхування. Пенсійне страхування є одним із видів соціального страхування. Як зазначено в Стратегії розвитку пенсійної системи в Україні, затвердженій Кабінетом Міністрів України від 15 грудня 2005 р., нині в Україні активно відбувається процес реформування інституту пенсійного страхування, впроваджується багаторівнева система пенсійного забезпечення. 9 липня 2003 року були прийняті Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Ці закони, розроблені відповідно до Конституції України та Основ законодавства України, закріплюють засади і механізми функціонування багаторівневої системи пенсійного страхування.

Теоретичні основи соціального страхування були предметом дослідження багатьох учених, серед них І. Сирота, С. Юрій, М. Шаварина, Н. Шаманська та інші.

Пенсійне страхування — це гарантована державою система заходів щодо забезпечення громадян у старості, на випадок хвороби, втрати працездатності. Одна із основних форм соціального захисту, в основі якої лежить страховий метод, тобто внесення в особливі фонди обов'язкових платежів суб'єктами підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів господарської діяльності та особами найманої праці, які працюють на умовах трудового договору, й використання державою цих коштів для матеріального забезпечен-