

пільств, які прагнуть протиставити себе тотальній гегемонії глобального інформаційного суспільства и вигляді егалітарних форм інформаційного колоніалізму;

– стрімкий розвиток ІС не враховує здатності людини до швидких перетворень, особливо у сфері свідомості та методів сприйняття та оброблення інформації, через що літнє покоління важче сприймає інформаційні технології та будь-які технічні інновації, таким чином воно ризикує лишитися осторонь сформованого е-суспільства;

– відповідно до вище викладеного, трансформація ІС у суспільство знань так само може лишити чисельно армію звичайних користувачів на узбіччі нової цивілізації, оскільки останні не є пристосованими до вироблення та продукування/генерування нового знання, а виховані у дусі інформаційного суспільства – суспільства споживання вже готових інформаційних продуктів, які є результатом застосування інформаційних технологій суб'єктами управління інформаційними відносинами;

– формування кіберсуспільства стає альтернативою реальному суспільству, відповідно інформаційна влада не завжди збігається з владою реальною, що за певних умов може призвести до протистояння в реальному житті;

– залежність самореалізації людини в інформаційному суспільстві від її обізнаності.

Література

1. Швець М. Я. Україна на шляху до Інформаційного суспільства // М. Швець, Р. Калюжний, В. Цимбалюка, В. Гавловський, В. Брижко / Правова інформатика. – 2003. – № 1. – С. 90–98.

2. Байчик А. В. Политическая стратегия транснациональных корпораций СМИ в процессе глобализации информационного пространства : автореф. дис. ... канд. полит. наук / А. В. Байчик. – СПб. , 2005. – 31 с.

УДК 349.2 (043.2)

Лаврів О. Я., к.ю.н., ст. інспектор,
управління ДПітС України в Івано-Франківській області,
м. Івано-Франківськ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО НЕМАЙНОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКА В СФЕРІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасний етап розвитку трудового права характеризується оновленням змісту соціально-трудових відносин, невід'ємним елементом яких є основоположні права людини – учасника процесу праці. Особливого значення сьогодні набуває поряд із матеріальними правами проблема немайнових

благ працівника у сфері трудової діяльності. Аналіз чинного КЗпП України та проекту Трудового кодексу, який нині перебуває на розгляді у Верховній Раді України, дозволяє стверджувати, що проект більш цілісно розглядає трудові права працівника, порівняно із нині діючим КЗпП [1]. Поряд із уже такими нормативно закріпленими правами, як право на професійне навчання та підвищення кваліфікації, право на об'єднання у професійні спілки, право працівника на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, проект вперше закріплює право на повагу до гідності і честі, право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку із трудовими відносинами, право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними.

Названі трудові права працівника мають виражений характер нематеріальних благ, які у правовому механізмі виконують роль правового засобу забезпечення особистої сфери працівника [2]. Слід зазначити, що перерахованими правами особисті немайнові права не вичерпуються. Багато особистих немайнових відносин реально існують у суспільстві, не отримавши фактичного правового закріплення. Йдеться, наприклад, про оцінку трудових досягнень, право на знання своїх трудових прав та соціально-трудова гарантії, право на недоторканність особистого життя працівника в трудових відносинах, право на моральне заохочення.

Основою особистих трудових прав працівника є право на повагу до гідності і честі в процесі трудової діяльності. З розвитком ринкових відносин у нашій країні загострилась проблема захисту особистої гідності найманих працівників у зв'язку із наявністю тих порушень, які зазнає працівник у процесі трудової діяльності. Йдеться не лише про забезпечення умов охорони праці, а й про створення сприятливого психологічного виробничого середовища чи виробничого психологічного клімату. Саме це є одним із напрямів правового регулювання праці в розвинених країнах ринкової економіки. Вважаємо, що зазначена соціальна проблема повинна стати предметом правового регулювання і в проекті Трудового кодексу України.

Не можна залишити поза увагою також питання захисту персональних даних працівника, на яке останній беззаперечно має право, оскільки воно торкається особистого життя людини. Але при цьому варто зазначити, що нормативного закріплення у ст. 21 проекту це право не отримало [3]. Хоча у ст. 27 проекту серед обов'язків роботодавця зазначається і такий, як забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його із персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.

При визначенні змісту персональних даних працівника роботодавець повинен дотримуватись обмежень, встановлених для захисту особистого життя людей. Проте такої межі, як слушно зазначає О. Б. Зайцева, між інформацією, пов'язаною із трудовими відносинами, та інформацією, що зачіпає особисте життя людини, жоден нормативний акт не позначає. Фактично це питання залишається на розгляд роботодавця [4].

У сучасних умовах зазначене вище видається актуальним також в частині дотримання права працівника на недоторканність приватного життя в трудових відносинах. Оскільки ні чинне трудове законодавство, ні проект не містять правових конструкцій, які б забезпечували гарантії цього права. Разом із тим, у дослідженнях з проблем трудового права виділяють компоненти права на недоторканність особистого життя працівника. Зокрема, окремі автори називають такі складові зазначеного права, як: недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить інформація приватного характеру; недоторканність приватної документації працівника; недоторканність зовнішнього виду працівника; незастосування засобів аудіовізуального контролю поведінки працівника на робочому місці; фізична недоторканність працівника (обшуки); незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, наданої працівником [5]. Видається, зазначені пропозиції цілком можуть претендувати на заповнення певної ніші в системі гарантій особистих немайнових прав, які регулюються трудовим правом, бо суспільство може успішно розвиватися в умовах ринку тільки у тому випадку, якщо буде максимально задіяна людина. І успіх такого напрямку буде залежати від того, чи буде ця людина безпосереднім її учасником, наскільки вона буде себе комфортно почувати на робочому місці та буде зацікавлена у результатах своєї праці.

Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що в сучасних умовах розвитку трудових відносин актуальним залишається питання збереження ціннісних пріоритетів у змісті трудових прав. Працівники, як слабша сторона, мають право на нормальне, гуманне і соціальне трудове право та потребують більшого правового захисту своїх інтересів. Проект Трудового кодексу, який нині розглядається у Верховній Раді України, повинен бути спрямований на створення такого типу трудового законодавства, який би відображав визнання та практичне впровадження загальнолюдських цінностей, прав та інтересів особи у суспільно-трудових відносинах, спирався на економічні, національні, культурні та інші особливості України і тим самим сприяв би установленню її як правової та соціальної держави.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відом. Верх. Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.

2. Лушников А. М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1663>.

3. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

4. Зайцева О. Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями / О. Б. Зайцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000093>.

5. Басаргин И. Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И. Н. Басаргин; – Екатеринбург, 2002. – 24 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=116574>.

УДК 347.91 (043.2)

Лісна І. С., к.ю.н., доцент,
Чорноморський державний університет
ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУДОВА ПРАКТИКА ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВА В УКРАЇНІ

Україна вступила в новий етап свого розвитку, який характеризується тенденціями до європейської і світової інтеграції в тому числі і в правовому просторі. Реальністю сьогодення уже стали рішення Конституційного суду України, рішення Європейського суду з прав людини, які являють собою помітний сектор, що бурхливо розвивається в системі джерел права, а також постанови пленумів вищих спеціалізованих суддів та Верховного Суду України як один із основних орієнтирів при роботі над конкретними судовими справами.

Одне з центральних місць в проблематиці українського права займає питання про роль і значення судової практики в системі джерел права. В даний час серед юристів – як практиків, так і вчених – немає єдиної думки про роль і значення судової практики, її місця в правовій системі держави, рівно як про роль і значення роз'яснень Пленуму Верховного суду України.

При цьому слід одразу відмітити, що офіційно судова практика, так і надрукована практика Верховного суду, у тому числі постанови Пленуму Верховного суду України не признавались і не признаються джерелами права, оскільки в нашій державі відсутній інститут судового прецеденту. (судо-