

тернеті як юридично значимий факт. На дане запитання дотепер немає відповіді через побоювання того, що Інтернет – ненадійне джерело й усе, що в ньому знаходиться, не може бути юридично значимим і достовірним, оскільки він занадто піддається зломам, спрямованим саме на перекручування інформації, розміщеної в цьому ресурсі.

Література

1. Про авторське право і суміжні права: Закон України за станом на 05.12.2013 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2013.
2. Про нотаріат: Закон України. Чинне законодавство зі змінами та допов. станом 22 серп. 2013 р. – К. : Паливода А. В., 2013. – 48 с.
3. Бойченко А. «Захист авторського права й суміжних прав в Інтернеті» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.law24.biz>
4. Горбенко Р. Компьютерное пиратство на Украине стало «культурным» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www/crime-research.ru/library/Gorb6.html>.

УДК 349.2.331.105.44 (043.2)

Вавженчук С. Я., к.ю.н., доцент,
Київський національний економічний університет
ім. В. Гетьмана, м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРОФСПІЛКОЮ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Потужні реформаційні процеси трудо-правового поля та латентні проблеми реалізації основних трудових прав фокусують увагу на необхідності якісно нового та ґрунтовного дослідження механізму охорони конституційних трудових прав працівників профспілками, як базової конструкції колективної охорони розглядуваних прав.

Наукова доктрина у цій сфері формувалася такими відомими правниками як, В. Венедіктов, М. Іншин, Т. Пашук, О. Процевський, В. Прокопенко, В. Смолярчук, С. Хонібел, Н. Хуторян, В. Цвіх, Ф. Цесарський, Д. Черняєва, В. Щербина та ін. Метою даної роботи є окреслення на базі наукової доктрини та чинного законодавства актуальних проблем охорони профспілкою основних трудових прав працівників.

В умовах сьогодення в Україні склалася ситуація, за якої кількість утворюваних профспілок постійно зменшується, особливо серед підприємницьких товариств. Новітні підходи до управління трудовими процесами на перший план виводять міжлюдські стосунки, неформальні контакти між адміністрацією юридичної особи та працівниками, в результаті чого значна кількість опитуваних роботодавців та працівників вважають, що необхідність в

профспілках сьогодні невільована. Більшість працівників через «кишеньковий» характер ряду профспілок вважають їх діяльність формальною. Така ситуація сприяє розвитку національних трудових правовідносин у векторі застарілої американської доктрини «найм по бажанню». Нагадаємо, що доктрина найму по бажанню передбачає те, що виникнення та існування між суб'єктами індивідуального трудового правовідношення не накладає на них ні яких особливих обов'язків у випадку його припинення [1, с. 116]. Як наслідок, за таких обставин працівники позбавлені юридичної можливості реалізувати охоронні механізми трудового права. Враховуючи переорієнтацію національного трудового права на розвиток конституційних засад превентивної охорони та захисту трудових прав працівника, необхідно не звужуючи «соціальні пакети» для працівників вдосконалити механізм охорони їх трудових прав через призму побудови детального багаторівневого правового механізму захисту та превентивної охорони індивідуальних трудових прав членів профспілок та квазічленів профспілок. Для цього пропонується на рівні ЗУ «Про професійні спілки...» нормативно зафіксувати класифікацію правовідносин профспілок на внутрішні та зовнішні, що дасть змогу (з огляду на розуміння поняття «квазічлен профспілки») впровадити порядок голосування квазічленів профспілок, що визнають статус профспілки. Вказане забезпечить мінімально-необхідний рівень реалізації механізму превентивної охорони та захисту індивідуальних трудових прав квазічленів профспілок. Таким чином розширення суб'єктного складу права на захист та превентивну охорону, а також глибока інтеграція охоронних конституційно-трудова принципів у трудове законодавство піднімуть механізм охорони трудових прав на новий щабель розвитку соціальних прав людини.

Окрім того, законом не передбачено жодної міри юридичної відповідальності профспілки у вигляді, скажімо, штрафів за нездійснення або неналежне здійснення захисту прав та законних інтересів її члена у разі звернення останнього. Більше того, ст. 19 ЗУ «Про професійні спілки...» чомусь передбачає право, а не обов'язок профспілки захищати трудові права працівників. Такий стан трудового законодавства значно звужує право на захист члена профспілки, адже відсутність на рівні закону прямого обов'язку профспілки захищати трудові права та відсутність санкцій за порушення відповідного обов'язку не сприяє становленню належного захисту конституційних трудових прав працівників. Як вказує щодо цього В. Прокопенко, «в питаннях індивідуальних спорів, кожен член профспілки має право захистити свої трудові права, звернувшись за допомогою до профспілки, якої він є членом, а та, в свою чергу зобов'язана надати допомогу особі, що звернулась та є членом профспілки, при виникненні, зміні чи припиненні правовідносин» [2, с. 117]. Саме тому, наголошуючи на відсутності на рівні ст. 19 згаданого Закону обов'язку профспілки

захищати та охороняти трудові права працівника, відсутності санкцій за порушення таких обов'язків вважаємо, що слід усунути даний недолік в розгляданому законі шляхом встановлення відповідних обов'язків профспілки та санкцій у вигляді штрафів за їх порушення, що значно підвищить ефективність механізму охорони конституційних трудових прав працівників.

Завершуючи тезово висвітлення відповідних проблеми, слід вказати на те, що даний орган слід розглядати як квазіправозахисний. З цього приводу є слушною теза Т.І.Пашука, «сам по собі громадський правозахист не є остаточною, так би мовити, самодостатнім, а відтак його теж можна позначити як квазіправозахисну діяльність» [3, с.59]. Слід також констатувати, що, у ряді випадків, в силу недолугого трудового законодавства та конфлікту інтересів працівника та профспілки має місце ущемлення трудових прав працівників.

Література

1. Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография / Д. В. Черняева – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. – 2.вид., стереотип. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.
3. Пашук Т. І. Право людини на ефективний державний захист її прав та свобод: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Т. І. Пашук / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2006. – 210 с.

УДК 347.61/.64 (043.2)

Вавженчук С. Я., к.ю.н., доцент,
Бондаренко Б. О., студент,
Київський національний економічний університет
ім. В. Гетьмана, м. Київ, Україна

ГЕСТАЦІЙНИЙ КУР'ЄР ЯК СУБ'ЄКТ ДОГОВОРУ СУРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА

Існування сурогатного материнства в Україні, на відміну від деяких зарубіжних країн не заборонено, вони стали частиною нашого життя, відповідно мають бути належним чином нормативно врегульовані. Варто також відмітити, що комплексного та багатогранного дослідження цієї тематики також не було проведено. Виходячи з цього, актуальність даної теми не викликає сумнівів, оскільки належного нормативного визначення цього поняття в українському законодавстві немає, досліджені лише певні аспекти окресленого явища.

Окремими проблемами дослідження сурогатного материнства займалися такі науковці, як В. Ю. Москалюк, В. С. Корсак, Л. О. Красавчикова, Ю. Ю. Таланов, А. С. Коломієць та інші.