

Однак всі ці документи мають різну направленість: якщо Угода TRIPS направлена, перш за все, на характеристику інтересу особи, яка фактично контролює нерозкрити інформацію (комерційну таємницю), в рамках спільного задуму документа, то у Типових положеннях акцент зроблено на характеристику дій, в яких проявляється недобросовісна конкуренція, що також обумовлює спільну направленість документа – уточнення положень статті 10bis Паризької конвенції з урахуванням сучасної реальності.

Можна сказати, що Угодою TRIPS було вперше на міжнародному рівні визначено ознаки і поняття охорони нерозкритої інформації (комерційної таємниці) як засобу захисту інформації, використання якої на законних підставах контролюється юридичною особою.

Як зазначають науковці, у минулому багато країн відносились до питань захисту комерційної таємниці (ноу-хау) не інакше, ніж до питань охорони секретів виробництва або промислової власності.

Щоб відповідати ознакам Угоди TRIPS, країнам-членам ВТО прийдеться охопити правовою охороною всі секрети, які мають комерційну цінність. Тому доцільно було б у найближчому майбутньому все ж прийняти Закон України «Про комерційну таємницю», який би регулював її правовий режим.

УДК 349.222.1 (043.2)

Дибань М.П., к.ю.н.,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Питанню ефективного правового регулювання колективних трудових правовідносин завжди приділялася пристальна увага з боку правознавців. Обумовлено це було тим, що особа набуваючи статусу працівника реалізує свою трудову функцію в колективі працівників, який має безпосередній вплив на роботодавця щодо забезпечення належних умов праці.

Основу трудових прав працівників становить право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У конфліктології конфліктом називають зіткнення різноспрямованих сил, кожна з яких прагне певним чином реалізувати свої реальні або уявні інтереси. Важливими ознаками конфліктів є ступінь нормативного регулювання (ведеться боротьба за правилами чи без них) і ступінь застосування аргументів (чи сила погроз, чи сила санкцій, чи сила примусу) [1, с. 12]. Згідно ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від

03.03.1998 р. № 137/98-ВР, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [2]. На думку С.І. Запари, трудовий конфлікт – це таке протиріччя між суб'єктами трудових правовідносин, коли переконання сторін викликає зіткнення їх інтересів, що призводить до значних розбіжностей, трудових спорів і яке на даний момент не врегульоване мирним способом [3, с. 54]. Кабанець В.О. визначає трудовий спір, як неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими працівниками органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [4, с. 15]. Аналізуючи динаміку виникнення соціально-трудових конфліктів, О.М. Шушпанніков зазначає, що на нинішньому етапі варто розглядати будь-який соціально-трудовий конфлікт на окремо взятому підприємстві як складову частину основних рис суспільно-політичних відносин. Найкращим засобом управління будь-яким конфліктом є його попередження, оскільки воно потребує значно менше зусиль, ніж для його вирішення [5, с. 16]. М.П. Стадник під причинами виникнення колективних трудових спорів розуміє фактори зовнішнього середовища, які при взаємовідношенні цього середовища і трудового колективу формують у нього певні (правомірні чи неправомірні) вимоги, що пред'являються до власника чи уповноваженого ним органу, а також які при взаємодії з власником та його інтересами формують у нього певну (правомірну чи неправомірну) поведінку [6, с. 74]. Соціально-економічні проблеми, які спостерігаються в Україні, безпосередньо впливають на господарську діяльність підприємств, розладнують фінансову складову їх розвитку, що, в свою чергу, не дозволяє налагодити ефективну організацію праці, як наслідок, порушуються трудові права працівників. Такий стан речей призводить до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Досить часто, примирні процедури (діяльність примирної комісії, трудового арбітражу, незалежних посередників), як обов'язкової умови порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) не призводять до реальних результатів вирішення спору. Вказана ситуація спонукає працівників до ініціювання страйку як крайнього засобу (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, страйк визначається як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками

(невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2].

Практика сьогодення засвідчує той факт, що чинне законодавство про працю містить ряд положень, які не дають належним чином працівнику реалізувати право на вирішення колективних трудових спорів. Важливість полягає в тому, що ментальність роботодавця як учасника трудових правовідносин повинна спрямовуватися на створення сприятливих, комфортних умов для реалізації працівниками права на працю.

Література

1. Гірник А.М. Посередництво у трудових конфліктах. Київ: Центр соціальних досліджень імені В. Старосольського, 1998. 52 с.

2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 бер. 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

3. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НПУ ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2005. 198 с.

4. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СХУ ім. В. Даля. Л., 2009. 20 с.

5. Шушпанніков О.М. Політичне управління соціально-трудовими конфліктами як фактор суспільної стабільності: автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02. Дніпропетровський нац. ун-т. Д., 2006. 19 с.

6. Стадник Н.П. Правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НАНУ Ин-т гос-ва и права им. В.М. Корецкого. Киев, 1998. 176 с.

UDC 347.121.2 (043.2)

Dotsenko O., PhD in Law, associate professor,
National Aviation University, Kyiv, Ukraine

COVID-19 TRACING APPLICATIONS: IS THERE ANY PRIVACY THREAT?

The COVID-19 pandemic is one of the most serious challenges of present world. With the increasing number of infected people to millions and the long process of vaccine creation, the latest information technologies are becoming the means of combating the spread of the disease. Thus, in many countries to combat the virus mobile applications for monitoring compliance with the regime of self-isolation and observation have become popular. But in order to counteract the disease, it is necessary to find out with whom virus carriers came