

СК України установлені деякі обмеження на право одного з подружжя отримувати утримання від іншого, незважаючи на факт перебування їх у шлюбі. Пункт 5 ст. 75 СК України гласить про те, що права на утримання не має той з подружжя, який недостойно веде себе в шлюбних відносинах, а також той, який став нетрудоспроможним в зв'язку з вчиненням ним свідомого правопорушення, якщо це встановлено судом. Як зазначає М.В. Антокольська, «специфіка відповідальності сторін аліментних зобов'язань заключається і в тому, що відповідальність тут часто застосовується не до зобов'язаного особи, винного в невиконанні своєї зобов'язаності, а до уповноваженого за недостойне поведінку або вчинення якогось правопорушення» [10, 128].

Деякими особливостями відрізняється польське законодавство в регулюванні питань взаємного утримання подружжя. Згідно ст. 27 Сімейного і опікунського Кодексу Республіки Польща (далі – КСО РП) подружжя зобов'язані, кожен за своїми силами та можливостями заробити, а також своїх

матеріальних можливостей, брати участь у задоволенні потреб сім'ї, основанийими їми внаслідок їх шлюбного зв'язку [11]. Звідси випливає, що кожен з подружжя несе зобов'язання утримання іншого подружжя. При наявності у подружжя спільного майна кожен з них має право на участь в доходах, отримуваних від спільного майна. В цих умовах аліментні претензії виникають, коли частка одного подружжя не дорівнює частці іншого або коли, незважаючи на рівні розміри доходів, інше подружжя внаслідок отримання інших доходів знаходиться в кращому матеріальному становищі.

Підводячи підсумок сказаному, необхідно зазначити, що шлюбно-сімейне законодавство Республіки Білорусь вимагає серйозної роботи в області визначення критеріїв потреби та нетрудоспроможності подружжя при вирішенні питання про стягнення аліментів. В законодавстві необхідно передбачити додаткові підстави виникнення права на утримання у трудоспроможного подружжя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сімейний кодекс України: Закон України // Вестник Верховної Ради (ВВР), 2002, № 21-22, ст.135 2. Кодекс Республіки Білорусь про шлюб і сім'ю: Кодекс Респ. Білорусь, 9 липня 1999 г., № 278-З // Ведомости Нац. сходу Респ. Білорусь. – 1999. – № 23. – Ст. 419. 3. Рабець А.М. Аліментні зобов'язання між подружжям. – Томск: Вид-во Томського ун-та, 1974. – 49 с. 4. Никитина В.П. Аліменти за радянському сімейному праву: Учеб. посібник. – Саратов: Вид-во Саратовського юрид. ін-та, 1967. – 134 с. 5. Шишугіна Н.А. Правове регулювання відносин між подружжям за представництвом утримання: Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.03. – Москва, 1974. – 254 с. 6. Про життєвий мінімум в Республіці Білорусь: Закон Респ.

Білорусь, 6 янв. 1999 г. // Нац. реєстр правових актів Респ. Білорусь. – 1999. – № 5, 2/14. 7. Лобкович Э.И. Економічна теорія: Системний курс: Учеб. посібник / Під. ред. Э.И. Лобковича. – Мінськ: ООО «Нові знання», 2000. – 664 с. 8. Про пенсійному забезпеченні: Закон Респ. Білорусь, 17 апр. 1992 г. // Ведомости Вярхоўн. Савета Респ. Білорусь. – 1992. – № 17. – Ст. 275. 9. Антокольська М.В. Аліментні зобов'язання: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Всесоюз. юрид. заоч. ін-т. – М., 1988. – 22 с. 10. Антокольська М.В. Методи захисту та відповідальності в аліментних зобов'язаннях // Сов. государ-ство и право. – 1990. – № 8. – С. 125-132. 11. Kodeks rodzinny i opiekuńczy: Ustawa 25 lutego 1964 r // Dziennik Ustaw – 1999 г. – № 52, poz. 532.

Кульбашна О.А.

старший викладач кафедри приватного права та інтелектуальної власності Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (Україна)

СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ТА ВИЗНАННЯ ПРАВА НА ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ 1990-2000 РР.

В останні десятиліття ХХ століття трудове законодавство України зазнало інтенсивної трансформації, зумовленої низкою соціально-економічних причин. Однією з головних було роздержавлення економіки, перехід від адміністративно-командної системи планування економічного розвитку країни до ринкових засад. Потреба вдосконалення правового регулювання трудових відносин змусила уважніше поставитися до міжнародного досвіду. Дослідження питань удосконалення трудового законодавства з точки зору

наближення до міжнародних норм у сфері праці займалися: І. Кісельов [1], М. Грекова, [2] Г. Чанишева [3], І. Бураковський [4], В. Пузирний, М. Мужикова [5], Л. Семиног, В. Погорілко [6] та інші.

Міжнародний досвід знайшов своє відображення в актах Міжнародної організації праці (далі – МОП), став орієнтиром у вдосконаленні трудового законодавства. Важливим етапом в утвердженні міжнародних норм праці стало прийняття Генеральною конференцією МОП Декларації «Про

основоположні принципи та права у сфері праці» **18 червня 1998 року**. В Декларації підкреслюється, що «всі країни-члени мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та втілювати у життя добросовісно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) принцип свободи об'єднання та визнання права на ведення колективних переговорів; б) принцип скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) принцип реальної заборони дитячої праці; г) принцип недопущення дискримінації в галузі праці та занять»[7]. Перелічені принципи дістали розвитку у спеціальних конвенціях МОП. Один із них – це принцип свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів, розвиток положень якого дістав свого закріплення у національному законодавстві України і період **1990-2000 років**.

Нормативна реалізація вказаного принципу здійснена через прийняття МОП Конвенції № **87** «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і Конвенції № **98** «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів».

Конвенція № **87** «Про свободу асоціації та захист права на організацію» прийнята МОП **9 липня 1948 року**, ратифікована Українською РСР **14 вересня 1956 року**. В ній зазначено, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Організації працівників та роботодавців не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Ці організації мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватись до них, і кожна така організація має право вступати до міжнародних організацій працівників та роботодавців. Конвенція також покладає обов'язок на кожного члена МОП, для кого Конвенція набула чинності, вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію [8].

В українському трудовому праві норми Конвенції отримали закріплення у низці законодавчих актів. Право на об'єднання працівників в Україні регламентується Конституцією України, Главою **XVI** Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та деякими іншими нормативно-правовими актами.

Загальні положення щодо свободи асоціацій в Україні містяться в Законі України «Про об'єднання громадян», який є актом конституційного права.

В **1996 році** прийнято Конституцію України, частиною **3 ст. 36** на найвищому законодавчому рівні закріпила право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів[9].

Конституційне право працівників на свободу асоціації отримало розвиток в нормах Глави **XVI** КЗпП. З метою наближення правового регулювання трудових відносин до вимог часу в **1991 році** було прийнято Закон Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» Цим Законом КЗпП було доповнено статтею **8-1** «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства Української РСР» такого змісту: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Українська РСР, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство Української РСР про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [10]. Вперше в національному трудовому праві було визнано пріоритет міжнародних норм праці над національним законодавством.

У зв'язку із набранням чинності новим Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» було прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», які відобразили нові положення спеціального Закону в кодифікованому акті [11]. Принцип свободи асоціацій має вияв у праві профспілок на створення об'єднань за галузевою, територіальною або іншою ознакою. Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання [12].

Для забезпечення паритету прав працівників і роботодавців принцип свободи асоціацій також поширюється і на останніх. Таке право окрім Конституції закріплено в Законі України «Про організації роботодавців», проект якого було внесено на розгляд Верховної Ради України **18 березня 1999 році**, а схвалення відбулося **24 травня 2001 року**. Цей Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. В зарубіжних правових системах такі організації інше називають «профспілками роботодавців» [1].

Вказаний Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх

об'єднань у соціально-трудових відносинах і на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства. Роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу Статтею 1 Закону організацію роботодавців визначено як громадську неприбуткову організацію, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Законом дозволяється організаціям роботодавців створювати об'єднання організацій. Рішення про заснування об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформляється протоколом. Основні завдання організацій роботодавців та їх об'єднань також визначаються Законом, серед яких, зокрема, забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян. Забороняється будь-яке втручання у статутну діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань, інших організацій найманих працівників, політичних партій та інших об'єднань громадян, крім випадків, передбачених законом. [13].

Проект нового Трудового кодексу України вперше пропонує легальне закріплення загальних засад трудового права, серед яких забезпечення права працівників на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів. Стаття 21 проекту ТК пропонує закріпити право працівників на об'єднання в професійні спілки та на участь у веденні колективних переговорів [14].

Положення Конвенції «Про свободу асоціації та захист права на організацію» докладніше розкривається в Конвенції «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів», яка прийнята 1 липня 1949 року і ратифікована Українською РСР 14 вересня 1956 року. Відповідно до п. 1 Конвенції працівники користуються належним захистом проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на

обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Ст. 2 Конвенції встановлює, що організації працівників і роботодавців користуються належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку їх агентів або членів. Зокрема, як втручання розглядаються дії, що мають за свою мету сприяти заснуванню організації працівників під пануванням чи владою роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування або іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль роботодавців або організації роботодавців. Стаття 4 Конвенції «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» покладає на країн-учасниць цієї Конвенції обов'язок вживати заходів з метою заохочення і сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [15].

Правове регулювання ведення колективних переговорів в Україні здійснюється КЗпП України, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року.

Стаття 14 чинного КЗпП України визначає, що укладенню колективного договору передують колективні переговори. В питаннях строків, порядку ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядку розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору Кодекс відсилає до норм спеціального Закону. Так, ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає право кожної із сторін на ведення колективних переговорів, які передують укладенню колективного договору [16]. Проект ТК знову ж таки серед основних засад регулювання трудових відносин в Україні виокремлює принцип сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод. Право працівників на участь у веденні колективних переговорів гарантується ст. 21 проекту. Право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних договорів чи угод відповідно до ст. 26 проекту ТК має також і роботодавець [14].

Отже, право на ведення колективних переговорів є реальним правом сторін трудових правовідносин, яке отримало свій розвиток у національному трудовому законодавстві наприкінці ХХ століття.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кисельов И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для ВУЗов. – М., 1999. – С. 448. 2. Грекова М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів // Право

України. – 2008. – № 4. – С. 50-53. 3. Чанишева Г. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України (окремі питання) // Підприємництво, господарство, право. – 2001. –

№ 5. – С. 67-70. 4. Бураковський І. Міжнародна торгівля, СОТ та стандарти праці. [Електронний ресурс]: огляд діяльності. – Режим доступу: <http://pravoznavec.com.ua/> 5. Мужикова Н.М. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС [текст]: навч. посібник. / Н.М. Мужикова, В. Ф. Пузирний, Л. А. Семиног: Сівер. ін-т регіон. дослідж. – Чернігів: Деснянська правда, 2007. – 168 с. 6. Погорілко В. Загальна декларація прав людини – одна з найважливіших загальнолюдських цінностей ХХ століття // Право України. – 1999. – № 4. – С. 7 7. Декларація МОП «Про основоположні принципи та права у сфері праці». [Електронний ресурс]: огляд діяльності. – Режим доступу: Інфодиск: Законодавство України. 8. Конвенція МОП «Про свободу права на асоціації та захист права на організацію. [Електронний ресурс]: огляд діяльності. – Режим доступу: Інфодиск: Законодавство України. 9. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 10. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів

про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки. Закон Української РСР // ВВР України. – 1991. – № 23. – ст. 267. 11. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Закон України // ВВР України. – 2001. – № 21. – ст. 104. 12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України // ВВР України. – 1999. – № 45. – ст. 397. 13. Про організації роботодавців. Закон України // ВВР України. – 2001. – № 32. – ст. 171. 14. Проект Трудового кодексу України. [Електронний ресурс]: огляд діяльності. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 15. Конвенція МОП «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів». [Електронний ресурс]: огляд діяльності. – Режим доступу: Інфодиск: Законодавство України. 16. Про колективні договори і угоди. Закон України. // ВВР України. – 1993. – № 36. – ст. 361

Маринич Л.В.

*ст. викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Східноєвропейського університету економіки і менеджменту (Україна)*

КОМУНІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Успішність будь-якого підприємства залежить від його ресурсного забезпечення, наявності сучасних технологій, можливості розширення збуту готової продукції чи послуг. Серед цих факторів доцільно виокремити рівень інтелектуального потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблематики. Питання інтелектуального капіталу почали досліджувати у 90-х роках ХХ ст. вчені США. Серед українських вчених відомими дослідниками з питань інтелектуального капіталу є О.Ф. Морозов, В.Д.Базилевич, В.В.Ільїн. Усі дослідники визначають ключову роль інформаційного обміну у розвитку інтелектуального капіталу проте не висвітлюють проблему його комунікаційного аспекту.

Постановка завдання:

дослідити вплив комунікацій на ефективність управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження і перспективи подальших розробок у цьому напрямку.

Усі етапи створення та використання інтелектуального капіталу пов'язані з обігом інформації, яка є об'єктом збирання і накопичення і врешті-решт стає основою для отримання нових знань. Рівень розвитку системи комунікацій підприємства впливає на загальну ефективність його діяльності, а

особливо в частині управління інтелектуальним капіталом.

Сьогодні практично будь-яку інформацію можна записати, а потім її відтворити у потрібний момент. Текстова, відеоінформація, службова документація, записи ділових переговорів, телеконференції може бути предметом так званої відкладної комунікації, коли розрив у часі між автором повідомлення та його отримувачем може бути тривалим. З одного боку, це дуже зручно, однак, як і кожне явище, відкладна комунікація має негативні особливості.

Усвідомлення того, що інформація може бути скільки завгодно разів відтворена, призводить до того, що її сутність не оцінюється об'єктивно, а її цінність розосерджується в часі. Це означає, що отримувач не вдмується в одержану інформацію і не запам'ятовує її, тобто не зможе її потім використовувати у вільному режимі спілкування. Це особливо небезпечно під час навчання персоналу. Документ, який можна скопіювати, не обов'язково читати, а отже, запам'ятовувати. Враховуючи величезні масиви інформації, з якою працюють люди не є негативним явищем, однак важлива сутнісна інформація може бути неправильно оцінена і в результаті загубитись у масиві малозначущих документів.

Другою проблемою відкладених комунікацій є те, що отримувач, знаючи, що він у разі потреби зможе ще раз переглянути чи прослухати отримане повідомлення, не налаштовується на уважне сприйняття, а отже,