

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКІВ В УКРАЇНІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Наведено окремі аспекти правового регулювання проведення страйків в Україні та існуючі прогалини у законодавстві.

Annotation

Shows some aspects of legal regulation of strikes in Ukraine and gaps in the existing legislation.

Ключові слова: право, регулювання, закон, страйк, кодекс.

Keywords: Law, regulation, law, code, strike.

На сьогодні питання щодо проведення страйків досить актуальне. Адже зовсім нещодавно нам доводилось спостерігати за їх проведеннями або навіть приймати участь. В Україні проведення страйків не повністю відповідає зазначеним правам в законодавстві. Для того, щоб виконалась мета проведення страйку, потрібно знати всі умови та аспекти їх проведення та підійти до цього розумно, з точки зору закону. Відтак нам потрібно розібратись, що ж собою являє страйк та які його особливості проведення.

Метою дослідження є розгляд ситуації, що склалася в Україні стосовно дотримання права працівників підприємств на страйк, виявлення існуючих прогалин у діючому законодавстві України та надання пропозицій стосовно можливого вирішення цієї проблеми.

Право на страйк - це конституційне право громадян, закріплене у ст. 44 Конституції України. Воно міститься також у ст. 4 Європейської соціальної хартії та ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Рішення про участь у страйку приймає кожен працівник добровільно. За примушення до участі або неучасті у страйку винні особи несуть відповідальність у передбаченому законодавством порядку[3].

Закон передбачає різний порядок оголошення страйку залежно і ріння колективного трудового спору. На виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами або конференцією найманих працівників. Рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників підприємства, установи, організації або не менше двох третин делегатів конференції. Загальні збори чи конференція самі визначають порядок розгляду питання, а також порядок голосування. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом[1].

Відповідно до ст. 44 Конституції України, заборона страйку можлива лише на підставі закону. Як і будь-яке конституційне право, право на страйк може бути обмежене в тих випадках, коли це необхідно з метою:

- 1) захисту основ конституційного ладу;
- 2) охорони здоров'я;
- 3) захисту прав і законних інтересів громадян та на інших підставах, передбачених законом.

Норма ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняє проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійного лиха, аварій, катастроф, епідемій та епізоотій чи ліквідацій їх наслідків. Крім цього, забороняється проведення страйку працівників органів прокуратури, суду, Збройних Сил України,

органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу)[3].

Конституція України не є ідеальною на законодавчому рівні, вона має певні прогалини. Наприклад, є колізія між статтями 21 та 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі - Закон України) [2]. В одній статті говориться про необхідність пошуку мирних способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час проведення страйку, в іншій - про те, що незаконним визнається страйк, що проводиться під час здійснення примирних процедур. У Трудовому кодексі України ця проблема вирішена так: визначено перелік процедур, якими страйк може мирно врегулюватися під час його проведення, і які є відмінними від примирних процедур. Проте вважаємо, що більш вдалою є пропозиція ввести поняття «примирних органів», «примирних процедур» та «інших способів з вирішення колективного трудового спору», оскільки вона не обмежує сторони у мирних способах вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до законодавства України обов'язкові процедури, що передують страйку, тривають більше двох місяців. Така заформалізованість може стати причиною нерезультативності страйків. У Трудовому кодексі України ця процедура спрощена, що є значним позитивом. Загальний строк розгляду роботодавцем вимог працівників і прийняття рішення скорочений з 30 до 10 днів. Строк повідомлення працівниками роботодавця про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) залишився три дні. Строк прийняття рішення примирною комісією, трудовим арбітражем з 15 днів та 20 днів відповідно зменшені до 3 днів та 5 днів. Строк завчасного попередження роботодавця про оголошення страйку 7 днів та 15 днів (на безперервно діючому підприємстві) замінені на 3 та 7 відповідно.

Таким чином, можна сказати, що діюче законодавство України в галузі страйків та існуюча практика його застосування вказують на необхідність більш детального вивчення цього питання й заповнення існуючих прогалин для запобігання подальшому порушенню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ / REFERENCES

1. Правове регулювання трудових спорів[Електронний ресурс]. –Режим доступу : http://referat.repetitor.ua/Правове_регулювання_трудоих_спорів.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України // Відомості Верховної Ради.
3. Конституція України.
4. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05. / Н.М. Швець. – Х., 2008. – 18 с.
5. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники / В.С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

Автор: Сельська Інна Вікторівна, студент групи МОН-14б Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, innaselska@gmail.com

Author: Inna Selska, group Mop-14b, Vinnytsya National Technical University