

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАЙКІВ ПРАЦЮЮЧИХ НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проведено аналіз правового регулювання страйку та існуючих прогалин у діючому законодавстві України на прикладі Харківського регіону.

Аннотация. Проведен анализ правового регулирования забастовки и существующих пробелов в действующем законодательстве Украины на примере Харьковского региона.

Annotation. Analysis of the legal regulation of strikes and gaps in current legislation of Ukraine by the example of Kharkiv region was carried out.

Ключові слова: страйк, правове регулювання, тролейбуси, трамваї, транспорт, працівники.

Страйки робітників у різних сферах суспільного життя відбуваються дедалі частіше. Причин цієї ситуації існує багато. Серед них і недоліки діючого законодавства України, і недостатня кваліфікація роботодавців – власників підприємств, й існуючі грубі порушення та обмеження прав працівників. У межах цієї роботи пропонуємо розглянути існуючі проблеми збільшення кількості страйків серед робітників автотранспорту в Харківському регіоні.

Так, страйк муніципального транспорту не лише блокує діяльність підприємства й призводить до суттєвих збитків, не лише наносить певних незручностей страйкуючим та іншим працівникам, а й негативно впливає на населення регіону в цілому.

Метою дослідження є розгляд ситуації, що склалася в Україні стосовно дотримання права робітників 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 [1].

Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не тільки закріплює право на страйк, але і встановлює гарантії його реалізації. Передусім, участь працівників у страйку не вважається порушенням трудової дисципліни. До таких працівників не можна застосовувати заходів дисциплінарної відповідальності. Стягнення можуть застосовуватись лише до працівників, які брали участь у страйку, що був визнаний незаконним. Протягом усього проведення страйку працівники перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, тому за ними зберігається місце роботи чи посада. Інші трудові права працівників у зв'язку з їх участю у страйку також не припиняються й не обмежуються [1].

Безумовно, законодавець встановив певні обмеження для проведення страйку. Страйк не може виникнути спонтанно й без певної підготовки. У межах цього дослідження не будемо докладно зупинятися на порядку проведення страйку, наголосимо лише на обов'язкових умовах такого проведення. Страйк є крайньою мірою, що застосовується лише у випадку грубого та довготривалого порушення прав працівників. Можна сказати, що застосування такої міри, як страйк, є останнім кроком, коли всі інші міри змусити керівництво підприємства виконати права працівників вичерпані.

На виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами або конференцією найманих працівників. Подання про розгляд цього питання на розгляд зборів чи конференції вносить профспілковий чи інший орган, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників при вирішенні колективного трудового спору. Рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) 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 [2].

Законодавець встановив відповідальність за примушення до страйку або, навпаки, за порушення права на страйк.

Чи виконуються наведені вище вимоги законодавця на практиці? Розглянемо на прикладі міста Харкова.

У серпні 2011 року відбувся страйк водіїв та кондукторів трамвайних і тролейбусних депо, які вимагали погашення заборгованості із заробітної плати за півтора місяця і відрахувань до Пенсійного фонду України за два роки, на базі яких робітникам нараховуватиметься пенсія. Страйк тривав майже тиждень. За участь у страйках були звільнені деякі працівники. Через це транспортники оголосили безстрокове голодування. Їх звільнення було пояснено прогулами під час страйків [3]. Стверджувати, що страйк відбувався суворо згідно з вимогами законодавства неможливо, адже невідомі всі обставини справи, цим питання займаються уповноважені контролюючі органи. Однак з упевненістю можна сказати, що з боку роботодавця мало місце порушення права робітників на страйк. Наведений випадок не є виключенням, скоріше за все, ця ситуація набуває систематичного характеру.

Можна сказати, що вказана проблематика носить комплексний характер і містить у собі соціальні та юридичні фактори.

До соціальних факторів можна віднести причини, з яких виникає страйк. До них відносяться теорія конфліктів та той факт, що на чолі підприємства зазвичай стоять недостатньо кваліфіковані менеджери, які не мають достатньої компетенції, щоб управляти підприємством та його робітниками. До юридичних причин відносяться прогалини в діючому законодавстві України, які дають змогу робітникам використовувати незаконний страйк з корисливої мети, а також змогу недобросовісним управлінцям обмежувати права працівників.

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

Наук. керівн. Жирнова К. О.

Література: 1. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Вид. дім "Ін Юре", 2006. – 544 с. 2. Правове регулювання трудових спорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://referat.repetitor.ua/Правове_регулювання_трудоуих_спорів. 3. Електронний журнал "Комментарі". У Харкові почали страйк 2,5 тис. робочих троллейбусних депо [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.money.comments.ua/2011/08/02/156859/u-harkovi-pochali-strayk-25-tis.html>.