

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Електронний ресурс] / С.М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – № 100. – С. 155–164. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pz/2009_100/100_15.pdf.

4. Трудовий кодекс. Проект закону України від 27.08.2003 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

5. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н.М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

6. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 139-154.

Фролкіна В.С.

студентка,

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

доктор юридичних наук, професор,

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК: ДОСЯГНЕННЯ І НЕДОЛІКИ

Забезпечення реалізації громадянами права на страйк є однією зі складових правової держави, в якій кожна особа має можливість використовувати механізми захисту своїх прав та інтересів. Оскільки наша держава розвивається в демократичному руслі, то правове регулювання в даному аспекті має безумовно важливе значення. Актуальність даної теми пов'язана з тим, що на сьогодні України зіткнулася з такими вкрай негативними явищами як спад економіки, виробництва, зростання безробіття. Все це призвело до зростання незадоволення в суспільстві, зокрема до виникнення страйків.

Законодавчою базою, що регулює дане питання є Конституція України, яка вказує, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а також Закон

України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який визначає процедуру здійснення права на страйк.

Процедура реалізації права на страйк досліджувалася такими вченими, як Н.Б. Болотіна, Н.М. Швець, Г.І. Чанишева, Зокрема, Н.М. Швець в своїх працях аналізує правову природу права на страйк, об'єктивні причини його виникнення і пропонує певні шляхи вдосконалення законодавства в цьому аспекті. Так, Н.М. Швець акцентує увагу на вдосконаленні механізму управління підприємством, на зростанні контролю за діяльністю керівників з боку профспілок та інших уповноважених на це органів. На її думку, дані засоби допоможуть попередити причини виникнення страйків [1, с. 15]. Також, автор пропонує скоротити перелік підстав, за яких страйк визнається незаконним, а також встановити на законодавчому рівні попереджувальний страйк, який можна визначити як добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку проведення примирних процедур, про що власника слід попередити не пізніше, ніж за 48 годин [1, с. 8]. Останнє положення заслуговує особливої уваги, оскільки процедури примирення є доволі довготривалими і певним чином обмежують можливості для захисту працівниками свої законних інтересів.

Цікавою є пропозиція Н.М. Погрібної відмовитися від страйку як суто колективного права. Зокрема, встановити можливість реалізації даного права не лише для більшості працівників підприємства, установи, організації, а й меншості, права яких порушено роботодавцем [2, с. 12].

За можливість реалізації права на страйк в індивідуальному порядку висловлювалася в свої працях А. Н. Нуртдінова. На її думку, «особистий» аспект права на страйк полягає в самостійності рішення працівника щодо участі у страйку, автономності у вирішенні питання необхідності оголошення такого, неможливість примушування до участі у страйку.

В. О. Кондратьєв звертає увагу на заборону проведення страйку певним категоріям працівників. Він пропонує позбавлення права на страйк для певних категорій працівників компенсувати за рахунок додаткового захисту від незаконного звільнення чи підвищеної пенсії [4, с. 318]. Також автор акцентує увагу на необхідності деталізації процедури прийняття рішення щодо проведення страйку.

Рішення приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим,

якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або 2/3 делегатів конференції. Необхідно встановити таємну форму голосування, щоб кожен міг висловити думку незалежно від інших.

На думку М.В. Процишин доцільно зафіксувати кворум за якого загальні збори найманих працівників будуть правомочними приймати рішення. Зокрема, присутність на зборах не менше половини працюючих працівників [5, с. 16]. Також, автор пропонує закріпити порядок перепризначення органу, який представляє інтереси працівників у період проведення страйку. А саме, встановити можливість обирати резервний склад цього органу для того, щоб у разі неможливості членів основного складу органу виконати свої обов'язки у зв'язку з різними обставинами, їх виконували представники резервного складу.

В Україні діє Національна служба посередництва і примирення, яка сприяє врегулюванню трудових спорів та здійснює заходи щодо запобігання страйків та інших соціальних протестів. У 2012 році за сприяння НСПП було вирішено і знято з реєстрації 88 спорів та 233 вимоги найманих працівників, зменшено соціальну напругу і знайдено компроміс між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 11 страйків. Проте у вітчизняному законодавстві існує певна кількість недоліків і прогалин щодо правового регулювання проведення страйків. Вони полягають в тому, що процедура реалізації права містить певні складнощі, інколи затягується, відсутня чітка регламентація порядку прийняття рішення про оголошення страйків, існує значна кількість підстав, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними

Необхідно створити ефективні механізми реалізації даного права. По-перше, надати працівникам можливість проводити страйк з метою захисту своїх прав до закінчення примирювальних процедур, оскільки останні доволі часто затягуються. Це призводить до зловживань з боку роботодавця і неможливості працівників на законних підставах здійснити своє право. По-друге, необхідно спростити процедуру щодо отримання дозволу на проведення страйків. Остання є досить заформалізованою і перенасиченою строками. По-третє, потрібно скоротити перелік причин, за яких страйк може бути визнаний незаконним. По-четверте, встановити можливість здійснення права на страйк в індивідуальному порядку. Це необхідно для того, щоб кожен працівник, незалежно від інших, зміг захистити свої порушені права від зловживань з боку роботодавця. По – п'яте, потрібно чітко регламентувати процедуру

прийняття рішення про оголошення страйку. Вдосконалення законодавства в цьому аспекті розширить можливості подальшого розвитку нашої держави у демократичному напрямі.

Список використаних джерел:

1. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Швець ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. – 18 с.
2. Погрібна Н.М. Право на страйк як форма захисту трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.М. Погрібна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 19 с.
3. Нуртдинова А.Ф. Забастовка : проблемы применения законодательства // Юридический мир. – 1997. – № 4.
4. Кондратьев В.О. Право на страйк для працівників сфери суспільних послуг / В.О. Кондратьев // Актуальні проблеми права: теорія та практика. – Луганськ, 2011. – № 19. – С. 314-321.
5. Процишин М.В. Конституційне право на страйк як форма захисту соціально-економічних інтересів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / М.В. Процишин; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К., 2012. – 20 с.

Чальцев Д.В.

студент,

Науковий керівник: Грекова М.М.

кандидат юридичних наук, доцент,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ХАРАКТЕРИСТИКИ НОРМАЛЬНОГО ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОГО РИЗИКУ

Актуальність даної теми зумовлена недостатньою розробленістю на науковому рівні а також у законодавстві, що в свою чергу тягне за собою проблеми у визначенні і застосуванні даного поняття у матеріальній відповідальності працівника, і як результат звільнення або притягнення його до матеріальної відповідальності.

Дана тема була досліджена такими науковцями Сироватська Л.А, Ставиский П.Р., Хуторян Н.М.