

таких умов і, не розривати з ними трудового договору за скороченням чисельності працюючих або штату протягом 2-х років. При розірванні трудового договору з таким працівником з названих підстав або невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору надана дотація має бути ним повернута в повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Перед укладенням трудово-

го договору (забезпеченням першим робочим місцем) з молоддю, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, між базовим центром зайнятості і роботодавцем укладається договір про забезпечення таких працівників першим робочим місцем з наданням роботодавцеві дотації. Договір набирає чинності з дня прийняття на роботу безробітного з числа молоді за направленням базового центру зайнятості.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Офіційний вісник України. 3. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, КОО, 2003. – 146 с.

Надійшла до редакції 20.09.2008 р.

УДК 349.22:331.109.32

Н.М. Швець, канд. юрид. наук
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАПОБІГАННЯ СТРАЙКАМ

Як соціальне явище, страйк становить собою доволі складний, багатоплановий процес, урегульований Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3; 1998. – № 34. – Ст. 227].

У трудовому праві існує багато проблем, пов'язаних з реалізацією права на страйк, а також із запобіганням їм. Питання їх попередження потребує поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства Ук-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

раїни, а й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду в цій сфері.

Необхідність розробки конкретних шляхів попередження страйків не викликає сумнівів, адже через них суспільство, кожен його член, окреме підприємство, регіон і держава несуть величезні економічні й соціальні втрати. Разом із цими наслідками, вони ще є причиною моральних збитків, страждань працівників, які припиняють роботу й беруть участь у цих акціях.

Окремі питання щодо страйків досліджували В.Я. Бурак, Н.Б. Болотіна, С.І. Запара, С.О. Іванов, І.Я. Кисельов, Є.П. Клівер, В.В. Лазор, М.Л. Лютов, А.М. Слюсар, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева та інші вчені, проте заходи попередження страйкового руху залишилися поза увагою дослідників.

Найголовнішим правовим засобом профілактики страйків є активний розвиток виробничих сил, виготовлення конкурентоспроможної продукції й удосконалення нормативно-правового регулювання заробітної плати. Універсальних засобів запобігання страйкам не існує. Поглиблене вивчення цієї акції непокори, досить поширеної у світі, свідчить, що й у розвинених країнах з високим рівнем матеріального забезпечення громадян страйки відбуваються.

Для попередження таких акцій треба в законодавчому порядку встановити розумні параметри в розподілі прибутку підприємства. Саме на це звернув увагу О.І. Процевський, який висловлює думку про необхідність прийняття закону, що докорінно реформував би систему оплати праці відповідно європейським стандартам і закріпив би певні розумні параметри балансу інтересів, чим підвищив би соціальні гарантії прав громадян [9, с. 41]. В.С. Венедіктов також зазначає, що одним з важливих організаційно-правових заходів стосовно інтеграції до єдиного європейського простору є приведення рівня заробітної плати, яку отримують наймані працівники в Україні, у відповідність до європейських стандартів, оскільки сьогодні спостерігається надзвичайно велика диспропорція в цій царині [1, с. 12, 13].

Велика різниця між заробітною платою керівників підприємств і найманих працівників є порушенням основного принципу в регулюванні оплати праці, закріпленого у ст. 24 Конституції, – права на рівну, без будь-якої дискримінації заробітну плату. Пропонуємо встановити розумне співвідношення в оплаті праці роботодавців і найманих працівників підприємств і внести відповідні зміни до Закону України «Про оплату праці» [3; 1995. – № 17.

– Ст. 121], який закріплював би це співвідношення.

Важливу роль у встановленні нормальних стосунків між адміністрацією і найманими працівниками може відіграти виконання Рекомендації № 129 Міжнародної організації праці 1967 р. щодо взаємовідносин на підприємстві [10]. Цей правовий документ передбачає, що роботодавцям і працівникам належить визнати важливість атмосфери взаєморозуміння й довіри. З метою створення такого клімату, як зазначається в Рекомендації, адміністрація має вживати певних заходів для втілення в життя ефективної політики взаємовідносин з трудівниками та їх представниками, періодично надавати найманим працівникам інформацію про стан підприємства, перспективи його розвитку тощо (п. 3).

Держава, у свою чергу, повинна створити відповідні умови для підвищення ролі профспілок. Адже саме вони найбільше заінтересовані в тому, щоб соціально-трудова відносина на підприємствах, в установах чи організаціях розвивалися в нормальному руслі згідно з вимогами чинного законодавства. Своєчасне втручання профспілкових працівників дозволить попередити ці акції протесту. Профспілкам взагалі слід активніше користуватися правом, яким вони наділені на підставі ст. 45 Закону України

«Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» стосовно доступу до інформації з приводу оплати праці найманих працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів [3; 1999. – № 45. – Ст. 397]. Використання ними цього права дозволить запобігти зловживанням з боку власників своїм службовим становищем, що нерідко спостерігаємо на практиці.

З урахуванням життєвих реалій сьогодення, що склалися в державі, та з метою уникнення страйків в Об'єднанні профспілкових організацій «Київська міська рада профспілок» створено юридичне управління, яке безкоштовно надає правову допомогу членам профспілок безкоштовно у вигляді консультацій (у тому числі письмових) зокрема, щодо дій працівників у випадку виникнення страйкових ситуацій та ін. [2, с. 11].

У зв'язку з прийняттям зазначеного Закону розширено коло суб'єктів із числа профспілкових органів, яким надано право вимагати звільнення з роботи керівників за порушення прав працюючих і законодавства про профспілки. Відтепер це право можуть застосовувати не лише виборні органи первинних профспілкових організацій, а й вищі за статусом профспілкові органи та їх об'єднання.

Не випадково, що інколи

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

профспілкові представники пишуть про існування «стіни непорозуміння» й відвертого ігнорування з боку керівництва вимог найманих працівників, що провокує створення страйкових ситуацій [5, с. 9]. Подібні факти можна попереджувати розривом контрактів з такими керівниками, а за наявності в діях останніх ознак злочину притягати їх до кримінальної відповідальності. І хоча деякі публікації у ЗМІ свідчать про порушення таких кримінальних справ і внесення документів прокурорського реагування із цього приводу, все ж таки притягнення подібних керівників підприємств до кримінальної відповідальності обмежується виключними, поодинокими випадками.

Значну роль у забезпеченні дотримання законодавства про працю відіграють органи Державного департаменту по контролю за дотриманням трудового законодавства. Так, до одного року виправних робіт з відрахуванням 15 % заробітку на користь держави за невиплату заробітної плати засуджено керівника підприємства «Акорд» Бердичівського району Житомирської області після розгляду порушеної прокуратурою кримінальної справи. Директор заощаджував на своїх працівниках, виплачуючи їм протягом 2005 р. мінімальну заробітну плату, меншу за встановлений державою розмір, що й виклика-

ло страйкову ситуацію [6, с. 9].

Вищий же нагляд і контроль за дотриманням і правильним застосуванням законів про працю на підприємствах, в установах та організаціях провадиться Генеральним прокурором України й підпорядкованими йому прокурорами.

У випадку страйків на транспорті залізничному, повітряному чи водному, що тягне за собою припинення діяльності аеропортів, станцій, портів чи окремих ділянок основних транспортних магістралей, на нашу думку, слід негайно сповіщати Генерального чи інших прокурорів України. Було б правильним на рівні наказу Генерального прокурора України закріпити таке положення. Саме на це звернено увагу в указі Президента України від 11 квітня 2007 р., № 291/2007 «Питання Національної служби посередництва і примирення» [7], в якому передбачено, що ця служба (далі – НСПП) може звертатися до органів прокуратури, правоохоронних чи державних з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо вжиття заходів, спрямованих на дотримання законодавства про працю, в тому числі стосовно порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Реалізація цього права активізуватиме зусилля усіх цих органів і сприятиме попередженню конф-

літних ситуацій у трудовій сфері, а значить, і запобіганню страйкам.

Ефективним правовим засобом попередження страйку, як вбачається, є також призупинення рішення трудового колективу про його початок. Так, відповідно до указу Президента від 21 жовтня 1992 р. «Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту» [8] з метою вирішення колективного трудового спору між незалежною профспілкою докерів та працівників зазначеного порту і його адміністрацією правовими засобами на підставі ст. 10 Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4] і постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» [3; 1991. – № 46. – Ст. 621] було постановлено: відкласти на 2 місяці проведення страйку, призначеного незалежною профспілкою докерів і працівників Іллічівського морського торгового порту на 23 жовтня 1992 р. Слід зазначити, що страйк у порту не відбувся, сторони врегулювали конфлікт на стадії примирних процедур шляхом мирних переговорів. Ці дії з боку Президента не означали якихось перешкод щодо проведення страйку, а мали на меті лише вирішення

трудового конфлікту й підвищення гарантій працюючих.

Такі норми існують також у законодавстві про страйки зарубіжних країн. Наприклад, згідно із законодавством США Президент країни вправі призупинити страйк на 2 місяці. Цей період отримав назву «строк для охолодження». Така норма підтвердила свою ефективність і в Україні, хоча у чинному Законі України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» її немає. Згадується лише про такі повноваження Президента України у його ст. 24, за якою в разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради й Президента. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його скасування. Подібних ситуацій в Україні ще не було і навряд чи вони виникнуть, тому ця стаття фактично не діє, а страйки в Україні відбуваються, що є реальністю.

На нашу думку, слід надати право Президентіві України призупиняти страйки строком до 2-х місяців у відповідних виняткових випадках. Мета такого акта з боку Президента має полягати в

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

тому, щоб роботодавці мали змогу вирішити ситуацію з урахуванням інтересів сторін без проведення цієї акції. Така норма, як вбачається, не впливатиме негативно на повноваження працюючих, але стримуватиме їх від непередуманих дій, з одного боку, а з другого – сприятиме мирному вирішенню конфлікту. Акти Президента, маючи авторитет у суспільстві і відповідну юридичну силу, вважаємо, не можуть бути оскаржені в судових органах.

Отже, пропонуємо ст. 24 зазначеного Закону від 3 березня 1998 р. доповнити ч. 4 такого змісту: «Президент має право призупинити проведення страйку строком до 2-х місяців у виняткових випадках, коли проведення страйку загрожує значними втратами й загостренням ситуації в трудових колективах».

Особливе місце в ліквідації протистояння сторін відіграє Національна служба посередництва і примирення, створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. З кожним роком з отриманням певного досвіду змінюються пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності служба надавала перевагу розв'язанню колективних трудових спорів (конфліктів), недопущенню страйків, то згодом її співробітники дійшли висновку, що вирішити спір складніше, ніж його попередити. Тому в подальшому акцен-

ти в роботі служби змістилися в напрямку запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) і недопущення переростання розбіжностей у вимоги.

Використання страйкової форми інколи зовсім і не зумовлено необхідністю. До того ж ця акція часто застосовується всупереч умовам національного законодавства й можливостям розв'язання проблеми. Як свідчать бесіди представників НСПП зі страйкарями, часто після тривалих, але безрезультатних щодо їх мети страйків, що завдали величезних збитків підприємству й державі, самі їх учасники змушені визнавати неефективність застосування цієї акції протесту й шукати інших, більш результативних шляхів розв'язання колективних трудових спорів. Ефективність діяльності НСПП щодо попередження страйків засвідчують приклади з практики.

Зауважимо, що всі пропозиції НСПП, які знаходять своє відбиття у звітах, мають рекомендаційний характер. У той же час в інших країнах рішення такої служби в деяких випадках є обов'язковими для сторін. За наявності певних економічних і фінансових умов, коли підприємства здатні ліквідувати заборгованість, у разі ігнорування власником її рішення, воно може бути виконано в примусовому порядку

за сприянням органів виконавчої служби. Однак ми переконані в тому, що рішення НСПП повинні бути тільки рекомендаційними, інакше це означало б втручання цього органу в діяльність підприємств.

Так званих рецептів запобігання страйкам історії відомо чи-

мало: це й накладення безпосередньої заборони на їх проведення, й установлення перешкод, що ускладнюють їх організацію, і т. д. Але демократичне вирішення проблеми лежить в іншій площині, правда, це вже стане предметом інших публікацій авторки цієї статті.

Список літератури: 1. Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 трав. 2006 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 9-13. 2. Верес Г. Конфлікт – це кров і плоть демократії // Профспілкові вісті. – 2008. – № 23 (433). – 6 черв. – С. 11. 3. Відомості Верховної Ради України. 4. Відомості з'їзду народних депутатів СРСР та Верховної Ради СРСР. – 1989. – № 18. – Ст. 342. 5. Моховик Н. Об стіну непорозуміння й ігнорування нерідко розбиваються справедливі вимоги працівників. Це й провокує передстрайкові ситуації // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41 (349). – 20 жов. – С. 9. 6. «Не платиш зарплату – сядеш за ґрати» // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41(349). – 20 жов. – С. 9. 7. Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 11.04.2007 р., № 291/2007 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 69. – 18 квіт. 8. Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту: Указ Президента від 21.10.1992 р. // www.nau.kiev.ua. 9. Процеевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту. – 2006. – Вип. 7. – С. 39-41. 10. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП № 129 від 28.06.1967 р. // Людина і праця. – 1999. – № 2. – Лют. – бер.

Надійшла до редакції 30.09.2008 р.