

органів у сфері захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності в цілому та службових творів зокрема. Суди загальної юрисдикції, у зв'язку з великою завантаженістю та браком спеціальної фахової підготовки суддів, не в змозі ретельно займатися справами такої складної категорії [3].

На сьогодні є нагальна потреба в проведенні спеціалізації суду та додаткової фахової підготовки суддів щодо питань інтелектуальної власності. Поряд з реструктуризацією судової системи, необхідні ефективні засоби досудового розгляду справ, як це існує в багатьох країнах світу і вимагається Угодою TRIPS (Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights). Дослідження ситуації, яка склалася стосовно службових творів, а також чинного законодавства, свідчать про те, що в Україні здійснено насправді дієві кроки щодо захисту прав авторів при створенні ними службових творів. Це позитивно впливає на ринок інтелектуального потенціалу країни, конкурентоспроможність національної економіки, а також ефективність загальної стратегії економічної безпеки держави [3].

Література

1. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-ХІІ / Відомості Верховної Ради. – 1994. – № 13. – Ст. 64.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
3. Службові твори [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://yurincom.com/ru/yuridichnyi_visnyk_ukrainy.

УДК 34.08

Мишко Д. О., студент,
Економіко-правовий факультет,
Маріупольський державний університет, м. Маріуполь
Науковий керівник: Оніщенко О. В., к.ю.н., доцент

ПРАВО НА СТРАЙК ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦЮЮЧИХ

Становлення України як правової та демократичної держави потребує якісного регулювання як усіх суспільних відносин у сфері права взагалі, так і безпосередньо суспільних відносин, що виникають з питань трудового, соціально-економічного захисту працюючих. Встановлення ефективних засобів захисту прав працюючих є одним з індикаторів розвитку нашого суспільства у його прагненні до євроінтеграції.

Право на страйк є конституційним правом кожного, хто працює [1]. Згідно з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» страйк – це тимчасове колективне добровільне

припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2]. Попри широке декларативне закріплення права на страйк у міжнародно-правових актах як регіонального, так і універсального характеру, чітке визначення терміну «страйк» досі не надано [3, с. 348].

На відміну від примирних процедур вирішення колективного трудового спору (конфлікту), страйк – це ультимативна дія працівників, тиск на власника або уповноважений ним орган шляхом припинення роботи з тим, щоб добитися виконання своїх вимог, неврегульованих у примирних процедурах [4, с. 328].

Форми страйку різні: повне або часткове припинення праці, формальне виконання обов'язків, уповільнення праці – різке зниження темпу праці, а то й цілковите її припинення при залишенні на робочих місцях. Розрізняють локальні страйки (на одному підприємстві), галузеві, що охоплюють якусь галузь господарства, і загальні, що охоплюють всю країну [5, с. 100].

Національне законодавство України у питанні правового регулювання страйку є складним і передбачає значну кількість процедурних, процесуальних норм та умов, виконання яких є обов'язковим для проведення законних страйків. З огляду на це страйк не може бути оголошено до того часу, поки не вичерпані всі можливості для вирішення трудового спору за допомогою примирних процедур. Досягнення компромісу – найбільш важливий результат [6, с. 118].

Порядок реалізації права на страйки та інші промислові акції у законодавстві різних держав дуже відрізняється. У багатьох випадках порядок настільки складний, що фактично позбавляє працівників можливості оголосити страйк. В деяких державах, особливо в Азії (наприклад, Китай, КНДР), Африці (наприклад, Ліберія), Латинській Америці (наприклад, Куба), заборона страйків витікає із загальних положень процедури вирішення колективних трудових спорів, які передбачають обов'язкову передачу справи до примусового арбітражу. МОП вважає таке законодавство серйозним порушенням свободи об'єднання [7, с. 271-272].

У багатьох державах право на страйк трактується як право, що належить виключно профспілкам. Відповідно страйки, що не оголошуються або не мають підтримки з боку профспілок, називаються неофіційними. Неофіційні страйки заборонені в Німеччині, Ірландії, Бельгії і Португалії, в Італії, Нідерландах та Франції – дозволені. Іноді в національному законодавстві ряду країн вводиться кількісний критерій, відповідно до якого право на страйк надається двом або більше працівникам (Намібія), трьом і більше працівникам (Гватемала і Коста-Ріка), п'яти і більше (Панама) [8, с. 124].

На теперішній час індивідуальні страйки законодавством України не передбачені, як і не передбачене оголошення страйку для вирішення індивідуального трудового спору [9, с. 361].

Законодавство передбачає випадки обмеження права на страйк окремим категоріям працюючих. Зі змісту ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», випливає, що дані обмеження стосуються осіб, робота яких пов'язана з видами діяльності, зупинка яких створить загрозу життю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і може спричинити руйнування національної економіки [10, с. 97].

Зокрема, варто погодитись з Н. Швець, яка зазначає, що доцільно на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» чітко закріпити положення про заборону страйків медичних працівників лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ у випадку необхідності надання екстреної невідкладної та первинної медичної допомоги пацієнтам з метою запобігання створенню загрози їх життю та здоров'ю [10, с. 97].

Викликає критичні зауваження і той факт, що у світі страйкують працівники сфери повітряного транспорту. Так, у Норвегії 16 травня 2008 р. розпочався страйк працівників аеропортів (наземного обслуговуючого персоналу). Профспілки вимагали від державного оператора аеропортів Avinor підвищення заробітної плати, проте компанія назвала вимоги страйкарів завищеними. Послугами авіаційної сфери користується значна кількість жителів планети. Українці не є винятком з правил. Недоречно допускати страйки з боку працівників авіаційної сфери, у тому числі технічного, обслуговуючого персоналу, що може призвести до фатальних наслідків. Аналіз статистичних даних свідчить, що помилки технічного персоналу при обслуговуванні повітряних суден стали причинами 35 % авіаційних подій за останні 20 років, відповідно, страйки технічного персоналу у цій галузі взагалі неприпустимі [7, с. 120].

Таким чином, у світлі зростаючих економічних проблем в Україні право на страйк набуває неабиякої актуальності. Забезпечення Україною кожному працюючому його права на страйк є конституційним обов'язком держави. Однак за перешкоджання участі у страйку встановлена лише кримінальна відповідальність у формі аж до обмеження волі строком на три роки. КУпАП не містить такого складу адміністративного правопорушення (проступку) і, відповідно, не встановлює адміністративну відповідальність. З огляду на те, що більшість роботодавців має зв'язки в правоохоронних органах, то притягнути їх до кримінальної відповідальності буде досить складно. Вбачається за необхідне встановлення адміністративної відповідальності у вигляді значного штрафу, наприклад 50 неоподатковуваних мінімумів доходів

громадян, який роботодавцеві буде раціональніше сплатити ніж йти на корупційне правопорушення, а розмір штрафу у Кримінальному кодексі України підвищити до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Також необхідно нормативно закріпити вичерпний перелік органів та служб, працівникам яких забороняється проведення страйків, що буде слугувати додатковим елементом захисту суспільства від трудових конфліктів між найманими працівниками і роботодавцями та забезпечуватиме його стабільне функціонування.

Література

1. Конституція України: від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 15.04.1999 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
3. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною / О. С. Волохов // Альманах права. – 2012. – Вип. 3. – С. 348-352.
4. Павлик П. М. Трудове право України / П. М. Павлик. – К.: Університет «Україна», 2006. – 466 с.
5. Чередниченко Н. В. Сутність та гарантії реалізації права на страйк // Наук.-теорет. конф. викладачів, аспірантів, співробітників та студ. юрид. ф-ту: тези доповідей: у 3-х ч., Суми, 20 квітня 2011 р. / відп. за вип.: С. І. Дегтярьов, В. І. Горевий / Н. В. Чередниченко. – Суми, 2011. – Ч. 1. – С. 99-102.
6. Швець Н. Умови реалізації права на страйк / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 10 (166). – С. 118-121.
7. Гусов К. Н. Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. – 592 с.
8. Кулачок-Тітова Л. В. Право на страйк: міжнародні нормативні акти та закордонний досвід [Електронний ресурс] / Л. В. Кулачок-Тітова, С. В. Мороз // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право. – 2014. – № 1137, вип. 18. – С. 122-126.
9. Кондратьєв В. О. Право на страйк: індивідуальне чи колективне / В. О. Кондратьєв // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 359-364.
10. Слома В. М. Право на страйк та його реалізація в Україні / В. М. Слома // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2014. – № 2. – С. 95-98.