

ua/Review/10279319

9. *Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 3 листопада 2010 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12729044>

10. *Рішення Судової колегії судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12113959>

11. *Тищенко О.В.* Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх

загальноосвітніх шкіл України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Тищенко. – К., 2002. – 204 с.

12. *Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>

13. *Ухвала Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 5 серпня 2009 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/4326551>

Ю.Б. ІРХА,
здобувач

(Інститут законодавства Верховної Ради України)

АКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРОТЕСТУ ЯК МОЖЛИВА УМОВА ЕКСТРЕМІСТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пріоритетність прав і свобод людини і громадянина зумовлює необхідність створення в державі дієвих механізмів щодо їх охорони. Однією із важливих сфер суспільного життя є соціально-трудова відносина, які, на нашу думку, становлять базу для ефективного розвитку особистості. З метою їх захисту на конституційному рівні створено систему гарантій, до якої належить, зокрема, право працюючих на проведення акцій соціального протесту, спрямованих на відстоювання своїх прав, свобод та інтересів.

Загалом акції соціального протесту широко використовуються найманими працівниками як для спонукання роботодавців до покращення існуючих соціально-економічних умов праці та підвищення рівня соціального захисту, так і для примушення їх до виплати заборгованості із заробітної плати. Крім того, протести можуть бути реакцією і на політику держави, яку вона, як вважають працівники, здійснює не в їхніх інтересах.

Однією із форм протесту є страйк, який розглядається як крайній засіб вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) і полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні працівниками роботи (частина перша статті 44 Конституції України [1], стаття 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2]). Хоча страйк і вважається вищою формою захисту інтересів працівників, у процесі якого з'ясовується співвідношення сил між працею та капіталом [10, 65–66], проте він не завжди є ефективним способом вирішення колективних трудових спорів, оскільки його проведення потребує дотримання організаторами та учасниками низки законодавчо встановлених процедур, що з огляду на невисоку правову освіченість громадян, є проблематичним.

Існують випадки, коли за позовами роботодавців страйк був визнаний незаконним через порушення процедури його здійснення. Наведене мало місце щодо організації страйків у м. Кіровограді на ТОВ «Слисаветградська транспортна компанія» [3], у м. Тернополі на ВАТ «Тернопільський комбайновий завод» [4] та у м. Фастові Київської області

на ТОВ «Завод нафтогазових технологій» [5] тощо.

Механізм проведення страйку є заформалізованим. Якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати і допустили порушення процедурних норм, то вони можуть, у разі визнання страйку незаконним, не лише не досягти мети його оголошення, а й бути звільненими за прогул без поважної причини, що може призвести до посилення напруги у відносинах між роботодавцями і найманими працівниками [12, 141].

З метою оперативного захисту своїх прав наймані працівники найчастіше вдаються до інших акцій соціального протесту, використовуючи, згідно з частиною першою статті 34, частиною першою статті 39 Конституції України [1], своє право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань та на мирне зібрання без зброї.

Як правило, вони проводять мітинги, походи, демонстрації, у процесі яких намагаються донести свої вимоги до опонентів, зокрема, й до органів публічної влади. Разом з тим, бувають випадки, коли окремі індивіди чи їх групи вдаються до голодування, самогубств, навіть самоспалень. Подібні акції протесту є виразом емоцій людей, доведених до відчаю протиправними, на їх переконання, діями різних посадових осіб [11, 58].

У 2011 році Центром Разумкова було проведено соціологічне дослідження схильності громадян до участі в законних акціях протесту. Опитавши 2009 осіб віком від 18 років, дослідниками було встановлено, що 42,5% респондентів готові взяти участь у таких акціях у разі значного підвищення цін на найнеобхідніше, 34,2% – у зв'язку з невилплатою заробітної плати, 29,2% – у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати, а 26,9% – у разі масового скорочення робочих місць на певному підприємстві або в якійсь галузі [9].

Наведені дані дають підстави для висновку, що орієнтовно третина населення України працездатного віку готова вийти на акції соціального протесту з метою захисту своїх соціально-економічних прав.

За даними Національної служби посередництва і примирення у 2011 році на території держави було зареєстровано 47 акцій соціального протесту, з яких 12 випадків проведення

страйків. Прояви протестної активності серед населення мали місце в Харківській області (8 випадків, з яких 2 страйки), Донецькій області (6 випадків, з яких 1 страйк), Львівській області (5 випадків, з яких 2 страйки), Черкаській області (2 випадки, з яких 1 страйк), Запорізькій та Луганській областях (по 3 випадки). Найбільша кількість акцій соціального протесту відбулась на підприємствах машинобудування – 7 випадків, міськелектро транспорту та житлово-комунального господарства – по 6 випадків.

Основними причинами проведення таких акцій стали заборгованість із виплати заробітної плати, несвоєчасна виплата поточної заробітної плати, незадовільні умови праці, недотримання власниками правил техніки безпеки [7].

Акції соціального протесту завжди характеризуються значною кількістю найманих працівників, які беруть в них участь, що породжує проблему дотримання законності під час їх проведення. Сам вихід працівників на акції протесту вже свідчить, що вони не змогли попередньо знайти консенсусу із роботодавцями стосовно ключових питань, а це вже є обставиною, яка підбурює їх до активних дій з метою захисту своїх прав та інтересів.

Як вважає Ю. Антонян, коли люди бідують, вони дуже тривожні й шукають причини свого неблагополуччя та винних у цьому. У даному випадку «героем» стає людина на товпу – примітивна, переповнена злістю особа, наділена здатністю лише чорно-білого бачення світу. Їй потрібні прості рішення, і вона готова зірватися в будь-який момент.

Загальна незадоволеність і спроби перебороти її незаконними способами, породжуються як неможливістю задовольнити життєво важливі потреби, так і відчуттям несправедливості, нерівності в порівнянні з іншими соціальними групами. Переваги останніх у доступності матеріальних і духовних благ, навіть якщо вони є результатом завзятої й сумлінної праці, сприймаються знедоленими верствами населення як набуті за їхньої рахунок або шляхом обману. У даному випадку має місце несвідоме перенесення деяких своїх недоліків на інших осіб і ставлення до них уже як до носіїв таких недоліків [6].

У зв'язку з цим постає проблема недопущення виникнення та поширення серед

протестантів екстремістських настроїв, а також діянь щодо їх реалізації у формі насилля чи погроз у його застосуванні до опонентів або інших осіб; блокування роботи інституцій; перекривання транспортних шляхів; здійснення погромів тощо. Особливо це стає актуальним, коли роботодавці затягують переговорний процес, відмовляючись задовольнити висунуті до них вимоги.

Бездіяльність роботодавців, а також органів публічної влади у вирішенні проблем найманих працівників, створює умови для так званого раціонального екстремізму, який, як вважає Н. Іванов, виникає у випадках нездатності відповідних суб'єктів вирішити соціальні проблеми громадян у легітимний спосіб. Метою раціонального екстремізму є максимально ефективне подолання соціальних дисфункцій за допомогою радикальних засобів, вибір яких є його стрижневою проблемою. У випадку, якщо застосовується фізичне насильство або психофізичний вплив, здатний зашкодити життю або здоров'ю навколишніх, то це має бути безумовно карним. Проте це породжує питання «хто винен?» – екстремісти чи безвідповідальні особи, які зумовили такі дії [8, 42].

На нашу думку, можливість переходу мирних акцій соціального протесту у насильницькі акти громадянської непокори має завжди враховуватися сторонами соціально-трудових спорів (конфліктів), а тому для їх ефективного вирішення необхідно діяти виключно в межах існуючого правового поля.

Висновок. Право найманих працівників на вираження соціальних протестів у випадку порушення їх прав з боку роботодавців є фундаментальною основою розвитку в Україні соціально-трудових відносин, а тому їхні сторони мають усвідомлювати, що розвиток цих відносин можливий лише на основі соціального діалогу, а не через використання екстремістських способів відстоювання своїх позицій, які лише підсилюють соціальну напруженість у суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс]. – Ре-

жим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print1321975416129645>.

2. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

3. Рішення Кіровоградського районного суду м. Кіровограда від 20 червня 2007 року у справі №2-2277/07 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2564340>.

4. Ухвала апеляційного суду Тернопільської області від 2 серпня 2007 року у справі № 22а-698/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2130807>.

5. Рішення Фастівського міськрайонного суду Київської області від 30 квітня 2009 року у справі № 2-894/2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12372181>.

6. Антонян Ю.М. Экстремизм и его причины в России [Електронний ресурс] / Ю.М. Антонян. – Режим доступу: <http://atheismru.narod.ru/humanism/journal/56/antonian.htm>

7. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nsp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2943:-----2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9

8. Іванов Н.Г. Нюансы уголовно-правового регулирования экстремистской деятельности как разновидности группового совершения преступлений / Н.Г. Иванов // Государство и право. – 2003. – № 5. – С. 42–52.

9. Центр Разумкова. Соціологічне опитування: «У яких випадках Ви могли б взяти участь у законних акціях протесту (митингах, демонстраціях, пікетуваннях)?» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ucerps.org/ukr/poll.php?poll_id=584

10. Цесарський Ф.А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк / Ф.А. Цесарський // Судова апеляція. – 2005. – № 1. – С. 65–72.

11. Швець Н. Відмінності страйків від інших акцій протесту / Н. Швець // Право України. – 2007. – № 8. – С. 57–60.

12. Швець Н. До питання про правові наслідки участі у страйках / Н. Швець // Право України. – 2009. – № 11. – С. 139–144.

О.М. КОВТУН,
кандидат юридичних наук
(Академія адвокатури України)

МІСЦЕ І РОЛЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

Одним із елементів правового режиму охорони територій та об'єктів природно-заповідного фонду (далі – ПЗФ) України й ефективним засобом їх збереження є застосування заходів юридичної відповідальності до порушників природно-заповідного законодавства. У якості одного із першочергових завдань подальшого розвитку заповідної справи Програма «Заповідники» [1] передбачає посилення відповідальності за порушення режиму заповідних територій. Закон України «Про ПЗФ України» у якості одного із засобів збереження територій та об'єктів ПЗФ називає встановлення підвищеної відповідальності за порушення режиму їх охорони та використання, а також за знищення та пошкодження заповідних природних комплексів та об'єктів (ст. 8) [2].

Єдиною підставою юридичної відповідальності за порушення режиму охорони територій та об'єктів ПЗФ є правопорушення у даній галузі, яке є різновидом екологічних правопорушень.

Порушення правового режиму територій та об'єктів ПЗФ України можемо визначити як протиправне, вчинене праводієздатним суб'єктом, як правило, винне діяння (дію чи бездіяльність), що посягає на порядок організації, охорони, ефективного використання

ПЗФ України, відтворення його природних комплексів та об'єктів, внаслідок чого їм завдається шкода (або створюється реальна загроза її заподіяння), за вчинення якого законодавством передбачена підвищена юридична відповідальність.

Юридична відповідальність за порушення режиму територій та об'єктів ПЗФ, виходячи із змісту ст. 64 Закону України «Про ПЗФ України», являє собою комплекс заходів дисциплінарної, адміністративної, цивільної або кримінальної відповідальності.

Програма «Заповідники» [1] передбачає у якості одного з першочергових завдань, що мають бути вирішені, посилення адміністративної, кримінальної, матеріальної відповідальності за порушення режиму заповідних територій та вдосконалення механізму накладення відповідних стягнень (п. 7). З часу прийняття Програми були здійснені заходи, спрямовані на реалізацію цих завдань. Так, з метою посилення матеріальної відповідальності за порушення природно-заповідного законодавства Кабінет Міністрів України постановою від 21 квітня 1998 р. № 521 затвердив такси для обчислення розміру відшкодування шкоди, заподіяної порушенням природоохоронного законодавства у межах територій та об'єктів ПЗФ України [3].