

ПРАВО НА СТРАЙК ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

RIGHT TO STRIKE AND PECULIARITIES OF ITS IMPLEMENTATION IN UKRAINE

Крікорова Е.К., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Данилюк О.О., студент III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена аналізу правових аспектів реалізації права на страйк в Україні як одного з дієвих засобів досягнення інтересів найманих працівників. Визначено місце права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівника в системі права інших країн. В умовах сьогодення, коли наймана праця є доволі поширеною, найчастіше виникають індивідуальні або колективні трудові спори. Адже у разі реалізації права на працю найманих працівників та його забезпечення з боку роботодавця виникає розбіжність інтересів між ними. Безумовно, страйк є одним із дієвих способів розв'язання конфлікту, найбільш радикальним та одним з останніх засобів вирішення трудових спорів. Досить поширеними страйки були в зарубіжних країнах, але і на території нашої країни, саме у теперішній період нестабільності в країні, спалахують страйки працівників через незадоволення їхніх інтересів на підприємствах, організаціях тощо, і це має вагомe значення для внутрішньої політики держави.

Право на страйк знайшло своє закріплення як на міжнародному, так і на національному рівнях. Порядок здійснення цього права закріплений у Європейській соціальній хартії, Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права та у Конституції України, законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У деяких країнах право на страйк взагалі забороняється, та справи щодо захисту соціально-економічних інтересів працівників переходять до спеціальних органів, які спеціалізуються саме на розв'язанні таких спорів (Китай, Лівія, Аргентина, Коста-Рика).

В Україні ж є чітко визначений порядок проведення страйку, який закріплений у Наказі Національної служби посередництва та примирення «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку».

Ключові слова: право на страйк, обмеження страйку, заборона страйку, трудові правовідносини, роботодавець.

The article is devoted to the analysis of legal aspects of the exercise of the right to strike in Ukraine, as one of the effective means of achieving the interests of employees. Determining the place of the right to strike as a form of protection of the employee's socio-economic interests in the law system of other countries. In today's world, where wage labour is widespread, individual or collective labour disputes often arise. After all, when exercising the right to work for employees and securing it from the employer, there is a conflict of interests between them. Of course, a strike is one of the most effective ways of resolving a conflict, the most radical and one of the last means of resolving labour disputes. Strikes were widespread in foreign countries, but also in our country, in the current period of instability in the country, workers strike because of dissatisfaction with their interests in enterprises, organizations, etc., and this is important for the internal policy of the state.

The right to strike has found its foothold both internationally and nationally. The procedure for exercising this right is enshrined in the European Social Charter, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and in the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)". In some countries, the right to strike is generally prohibited, and cases concerning the protection of the socio-economic interests of workers are transferred to special bodies specialized in resolving such disputes (China, Libya, Argentina, Costa Rica).

In Ukraine, however, there is a clearly defined strike procedure, which is enshrined in the Order of the National Mediation and Reconciliation Service, "Regulations on Strike Procedure as the Ultimate Means of Settlement of Collective Labour Dispute (Conflict) and Conciliation Procedures During a Strike".

Key words: right to strike, restriction of the strike, ban on the strike, employment relationship, employer.

В Україні проблематикою права на страйк займалися В. Буряк, який вважав право на страйк одним із основоположних суб'єктивних колективних прав працівників, В. Слома, який досліджував право на страйк та його реалізацію в нашій країні, Н. Швець, яка має неабиякий досвід та спеціалізується на дослідженні цього права не тільки в Україні, а й з огляду на попередній міжнародний досвід, та інші.

Задля з'ясування та дослідження проблеми насамперед потрібно виділити поняття «страйк» та його основних ознак.

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); мирна акція протесту задля захисту своїх соціально-економічних прав; це груповий, організований і цілеспрямований вплив на виробничий процес шляхом тимчасової відмови працівника від участі в трудовій діяльності з метою задоволення висунутих ним органам управління вимог; це колективні дії робітників з певними вимогами до роботодавців. Звичайно ж, що дефініція «страйк» не є вичерпною, тому

задля повного з'ясування змісту цього поняття треба визначити головні ознаки, умови та порядок реалізації права на страйк в Україні.

К. Німак виділяв такі ознаки страйку: 1) страйк як крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) виявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків; 3) страйк – колективна дія; 4) страйк – тимчасове припинення роботи; 5) носить добровільний характер; 6) носить організований характер [7]. Наявність конфлікту між роботодавцем та працівниками ще не дає права страйкувати. Страйк, як один зі способів вирішення трудових спорів та конфлікту, закріплений на законодавчому рівні.

Важливою ознакою права на страйк у нашій країні є його закріплення, яке має досить тривалий та складний історичний досвід.

В Україні протягом тривалого часу діяв закон СРСР, а 3 березня 1996 року був прийнятий новий Закон України «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)», в якому закріплювалося право працівників на страйк та умови його реалізації.

Щодо правового регулювання страйків саме у нашій країні, то по-перше, право на страйк визначено

та закріплено у ст. 44 Конституції України: ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей; ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку; заборона страйку можлива лише на підставі закону, закріплено таке у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Наказі Національної служби посередництва та примирення «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку». Відповідно до цього страйкуючі мусять дотримуватися певних умов, визначених насамперед законами, які це регулюють.

Задля організації працюючими страйку мають бути певні умови та підстави, які спонукають працівників захищати свої інтереси. Узагальнюючи визначення, які застосовуються в національних законодавствах, можна виявити два елементи, достатні для визнання дій працюючих страйком: перший – це вказівка на зміст дій працівників, тобто призупинення роботи, другий – вказівка на мету здійснення працівниками цієї акції [10, с. 94]. Також погоджуємось з Н. Швець щодо необхідності дотримання таких умов, за яких можливе проведення страйків, як: наявність достовірних матеріалів, доказів порушення соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; проведення примирних процедур до початку страйку; з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку шляхом проведення голосування до його початку щодо доцільності організації; підписання протоколу; своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію; встановлення факту добровільності підготовки до страйку; відсутність прямої законодавчої заборони на проведення страйку [9, с. 118].

З приводу порядку та правил проведення страйку, то це визначено у Наказі Національної служби посередництва та примирення «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку». Згідно з цим положенням можна виділити певний порядок проведення страйку.

По-перше, страйку передують примирні процедури, а якщо вони не привели до вирішення трудового спору або конфлікту, або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухилився від примирних процедур, або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

По-друге, перед проведенням страйку працюючими приймається рішення щодо нього. Рішення щодо нього подається первинною профспівковою організацією або іншим уповноваженим органом до голосування на загальних зборах працівників, в якому зазначені вимоги працівників, які були предметом колективного спору та причини, через які примирні процедури не привели до вирішення цього спору. Рішення приймається на загальних зборах (конференції) шляхом голосування і вважається прийнятим після того, як за нього проголосувала більшість найманих працівників або 2/3 делегатів конференції та оформлюється протоколом. Орган, що очолює проведення страйку, визначається також на загальних зборах (конференції) найманих працівників. Відповідно до ст. 19 ЗУ «Про порядок вирішення колективного трудового спору(конфлікту)», де сказано, що орган, який організує страйк, орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробни-

цтві – за п'ятнадцять днів. Вже після цього можна переходити до самої реалізації страйку. Щодо проекту нового Кодексу законів про працю України, то строки є значно скороченими – до семи днів.

У рішенні про оголошення страйку вказуються: перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку; дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників; назва органу (особи), що очолює страйк; пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

У ході участі у страйку наймані працівники зобов'язані дотримуватися вимог чинного законодавства України, вони не мають права:

- порушувати громадський порядок;
- вчиняти дії, які можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;
- чинити опір законним діям власника або уповноваженого ним органу щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства;
- створювати перешкоди для доступу на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку;
- примушувати інших найманих працівників до участі у страйку.

По-третє, до робітників, які беруть участь у страйку, не можуть бути застосовані санкції, адже згідно зі ст. 27 ЗУ «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» страйки не вважаються порушенням трудової дисципліни. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., наголошує на тому, що у разі здійснення своїх прав і свобод кожна людина має зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання та поваги прав і свобод інших та забезпечення суспільного порядку, загального добробуту в демократичному суспільстві (ст. 29). Виходячи із цих загально визначених положень, слід зробити висновок, що страйкуючі можуть зазнавати деяких незначних обмежень [11, с. 148].

По-четверте, задля матеріального забезпечення страйкуючих є можливість створення страйкового фонду (ст. 27 ЗУ «Про порядок вирішення колективного трудового спору(конфлікту)»). Але згідно із законодавством Молдови та Білорусії забороняється навіть виплачувати заробітну плату під час проведення страйку.

По-п'яте, є певні випадки, ситуації, через які право на страйк може бути обмежене або взагалі заборонене. Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, доквітлю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків [1]. До цього списку також потрібно додати ситуацію надзвичайного стану.

Також заборонені будуть незаконні страйки, якщо порушено вимоги законодавства, де регулюється організація та проведення самого страйку, і тягнути за собою різного виду відповідальність. Цей принцип закріплено у ст. 29 ЗУ «Про порядок вирішення трудових колективних спорів (конфліктів)». Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. Задля притягнення працівника до будь-якого виду відповідальності роботодавець має врахувати всі умови, які зазначені у ст. 149 КЗпП. Такі як ступінь тяжкості, обставини, за яких було вчинене правопорушення, та попередню роботу працівника. Страйк визнається незаконним у судовому порядку за прийняттям рішення суду про це.

Страйк, визнаний незаконним, має бути негайно припинений, а якщо рішення суду винесене до початку страйкових дій, працівникам належить утримуватися від його проведення. Інакше страйкарів можна притягти до дисциплінарної відповідальності [11, с. 183].

Застосування таких санкцій у майбутньому попереджають організацію незаконних страйків та реалізацію необдуманих дій.

По-шосте, є деякі категорії працівників, для яких страйк може бути обмежений через особливості виконання їх трудової функції. Це такі люди, як працівники органів прокуратури, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки і порядку.

Також Н. Швець вважає за потрібне заборонити право на страйк для медичних працівників лікарень, станцій швидкої та невідкладної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ, у разі екстреної невідкладної та первинної медичної допомоги пацієнтам з метою запобігання створенню загрози їх життю та здоров'ю [9, с. 56].

Вважаємо таку заборону доцільною, адже працівники життєво необхідних установ та організацій мають завжди бути на зв'язку, готові прийти на допомогу у будь-яку хвилину, адже страйк – це безпечне відстоювання своїх інтересів, а як він може бути безпечний, якщо через нього ставиться під загрозу життя і здоров'я інших невинних людей. Такі працівники найчастіше складають присягу перед народом, де зобов'язуються працювати на його користь. Такі працівники мають відстоювати свої інтереси іншим шляхом, наприклад, збиранням підписів щодо петицій.

Страйк, як свідчить практика, не завжди завершується задоволенням вимог страйкуючих. Тому наймані працівники застосовують й інші заходи соціальної непокорі: демонстрації, мітинги, пікетування, піший похід на століцію, перекривання авто- і залізничних шляхів, колективні та індивідуальні голодування, самогубства. Відомими стали навіть випадки самоспалення. Подібні акції протесту є лише виразом емоцій людей, часто доведених до відчаю протиправними, на їхню думку, діями різних посадових осіб [8, с. 57–58].

На теренах нашої країни нерідко виникають такі явища. Згідно зі статистикою, із 2011 по 2015 роки Центром соціальних та трудових досліджень було зафіксовано близько 306 страйків. До 2013 року страйки найчастіше виникали через затримку заробітної плати. Але коли почався Євромайдан, показник страйків зробив значний стрибок вгору, та на місяць виникало понад 35 страйків. Здебільшого страйкували через невдоволеність державною владою або шахтарі, яким не виплачували заробітну платню.

Щодо зарубіжного досвіду, то право на страйк було закріплено ще здавна, більш поширювалося та мало природний характер. У цих країнах право на страйк визнається на законодавчому рівні та має позитивне формулювання, але здебільшого воно не сформульовано чітко або немає окремої статті, присвяченої цьому, але передбачається існування такого права. Наприклад, ст. Конституції Королівства Іспанія визнається право підприємців і працівників на трудовий конфлікт; у конституціях Бельгії, Великобританії, Японії, Швеції цього права не закріплено, але логічним шляхом із таких положень, як право на асоціацію, колективні трудові спори та конфлікти, право на організацію, право на страйк плавно витікає.

Але є й такі зарубіжні країни, які не мають у своїх конституціях закріпленого права на страйк та не припускають цього. Зокрема, Ірландія, Данія, Нідерланди, Туркменістан, Австрія. Але, зважаючи на історію цих країн, право на страйк все ж таки існує, хоч і не закріплене.

Право на страйк давно здобуло визнання на світовому рівні. Уперше на міжнародному рівні право на страйк було закріплено у ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1996 року. Право на страйк визнано також Загальною декларацією прав людини, п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії, прийнятої Радою Європи, яка набрала чинності 26 лютого 1965 року, та після цього була ратифікована п'ятьма державами (право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть випливати з раніше укладених колективних договорів) [6].

Отже, як уже було сказано вище, страйк – крайня форма відстоювання своїх інтересів працівниками і задля попередження такого засобу потрібно було б покращити роботодавцями умови праці, чітко та належно виконання дій сторін трудових відносин, які прописані в трудовому договорі. Задля запобігання конфлікту сторін створити певні конференції, круглі столи, де обидві сторони мають бути присутніми, одна сторона висловлює невдоволеність, а інша – прислухається та прагне змінити умови. Але якщо ж страйк уже є неминучим, то працівники мають чітко дотримуватися законодавчих вимог щодо організації та проведення страйку, обмеження та заборони страйків задля запобігання негативних наслідків. Ми зробили неабиякий крок уперед, закріпивши право на страйк, яке відповідає світовому законодавству, особливо в країнах Євросоюзу, куди ми прагнемо вступити.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Швець Н.М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017 р. Вип. № 2 (18). С. 30–37.
5. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 18.08.2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08>.
6. Європейська соціальна хартія. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
7. Німак К. Страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний журнал*. 2013. № 8. URL: <http://ustinian.com.ua>.
8. Швець Н. Умови реалізації права на страйк. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 118–121.
9. Швець Н. Реалізація права на страйк в Україні та за її межами. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. № 11. С. 55–57.
10. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников. *Труд за рубежом*. 2001. № 4. С. 94.
11. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 228 с.