

## УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

**Наталія Швець,**

*канд. юрид. наук,  
асистентка кафедри трудового права  
Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого,  
м. Харків*

**П**раво на страйк є дієвим, але не єдиним засобом, за допомогою якого працівники можуть захистити свої економічні та соціальні інтереси. Вже кілька років поспіль на теренах України спостерігається тенденція активного використання працюючими права на страйк як інструмента врегулювання колективних трудових спорів. Разом із тим кількість страйків свідчить про загострення соціальних проблем у суспільстві та необхідність обачно використовувати конституційне право громадян на страйк, не зловживаючи ним у невинуватих випадках.

Наймані працівники можуть скористатися правом, передбаченим ст. 45 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України. Профспілковий комітет може вимагати звільнення керівника підприємства, установи, організації, якщо останній не виконує умови колективного договору, порушує трудове законодавство. Ця стаття є чинною, і звільнення керівника не так болісно позначиться на підприємстві, що продовжує працювати, випускати продукцію. За таких обставин матеріальні збитки відсутні. Страйк викликає серйозні наслідки, а тому працівники повинні усвідомлювати всі можливі способи боротьби за свої економічні та соціальні права, перш як вдаватися до страйку.

Відносини, що виникають у зв'язку з проведенням страйків, є складовим елементом інституту трудових спорів. Ці відносини регулюються, передусім, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який окреслив лише окремі питання умов і механізму реалізації права на страйк, та іншими актами. Належне правове регулювання організації та проведення страйків у вітчизняній правовій системі необхідне для забезпечення ефективного вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, досягнення соціального миру, стабільності в суспільстві.

Проблемам, пов'язаним з реалізацією права на страйк, приділяли увагу такі науковці, як В. Лазор, О. Мурашин, А. Слюсар, М. Стадник, Г. Чанишева та ін. Але залишилося нез'ясованим питання про умови реалізації цього права, недотримання яких тягне за собою визнання страйку незаконним.

**Метою цієї статті** є правовий аналіз умов, передбачених чинним законодавством, за яких наймані працівники вправі реалізувати право на страйк.

Національне законодавство України у цьому відношенні є складним і передбачає значну кількість процедурних, процесуальних норм та умов, виконання яких є обов'язковим для проведення законних страйків. Серед останніх мають бути виділені такі:

- 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.

Таким чином, 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.

Сторони колективного трудового спору в жодному разі не можуть ухилятися від примирних процедур. Проте такі порушення трапляються на практиці. Так, вони були зафіксовані у діях правління ВАТ «Щорський електромеханічний завод», що на Чернігівщині [1, с. 10].

Необхідність проведення примирних процедур передбачена і в міжнародних актах. Згідно з Рекомендацією Міжнародної організації праці № 92 щодо добровільного примирення й арбітражу залежно від національних умов повинні створюватися органи з добровільного примирення, що сприяло б попередженню трудових конфліктів. Але це положення Рекомендації недоречно розгля-

дати як таке, що якимось чином обмежує право на страйк [2, с. 212].

Коли всі стадії примирних процедур пройдено, а домовленості не досягнуто, після проведення загальних зборів (конференції) працівники вправі прийняти рішення про оголошення страйку, а не починати страйк. Право на страйк залишається радикальним засобом розв'язання колективного трудового спору. Ось чому проведення примирних процедур слід вважати обов'язковим. Реалізація права на страйк можлива лише після попередження власника за 7 або 15 (на безперервно діючому виробництві) днів до початку страйку.

Практика свідчить, що окремі страйки проводяться з порушенням процедурних норм. З цього приводу резонансним можна вважати випадок, що мав місце на Чернігівщині. У листопаді 1991 р. станція швидкої медичної допомоги Чернігівського міського відділу охорони здоров'я подала позов до суду на дії страйкового про визнання страйку, розпочаючого 22 жовтня 1991 р. і того ж дня припиненого та відновленого 21 листопада 1991 р., незаконним.

Суд встановив, що рішення про проведення страйку приймалося не загальними зборами трудового колективу станції (як це передбачено у Законі), а на зборах лише водіїв; у письмовій формі вимоги викладені не були; адміністрацію з ними не ознайомили; не розглядалися вони перед початком страйку та напередодні його відновлення примірною комісією і трудовим арбітражем. Крім того, страйк водіїв станції швидкої допомоги, що тривав понад сім днів, порушив режим роботи цієї установи, чим була створена реальна загроза життю та здоров'ю людей. За таких обставин суд обґрунтовано визнав страйк незаконним [3].

Вважаємо, що при прийнятті рішення про початок страйку страйкуючим слід також враховувати психологічні, організаційні, матеріальні й інші чинники, обставини. Організатори страйку мають передбачати можливі наслідки. Необхідно прогнозувати настання позитивних результатів, що сприятиме належній організації страйку. Показовим у цьому плані є факт проведення страйку працівниками Тріумфальної арки в Парижі [4, с. 4]. Працюючі на цій споруді оголосили його саме в період великого напливу туристів, що призвело до значного перевантаження в роботі обслуговуючого персоналу, з одного боку, та збільшення прибутку, який отримала адміністрація Тріумфальної арки, – з іншого. Акція завершилася перемогою страйкарів. Працівники зарубіжних країн мають досвід страйкування, адже у цих країнах право на страйк давно передбачено законодавством.

До числа психологічних чинників належить внутрішня готовність працівників до страйку. Слід враховувати, що багато з них інколи голосують за проведення страйку під впливом тимчасового настрою, який через деякий час може кардинально змінитися. Хоча більшість працюючих, незважаючи на невдоволення неправомірними діями роботодавця, уникають звернень до компетентних органів за захистом своїх прав і страйків, побоюючись негативних для себе наслідків.

Профспілкові лідери висловлюють думку про необхідність охорони лідерів страйкового руху [5, с. 6]. Але чинне законодавство таких положень не містить. Страйк можливий за умови забезпечення працівників з боку роботодавця зв'язком, транспортом, приміщеннями для проведення зборів. Поширеним порушенням законодавства про страйки є ненадання власником необхідного приміщення для проведення зборів (конференції) з висунення вимог працівників, а також перешкоджання проведенню таких зборів.

Крім забезпечення приміщенням, власник повинен надати органу, що очолює страйк, необхідні засоби оргтехніки. Посадові особи підприємства не можуть перешкоджати проведенню зборів, у тому числі забороняти знаходитися на підприємстві в неробочий час, якщо це пов'язано з участю у зборах.

Для проведення страйку необхідне фінансове забезпечення, а тому важливу роль відіграють матеріальні фактори. Законодавець не передбачає обов'язкового створення грошового фонду для підтримки працівників на період страйку. Але страйкуючі інколи створюють їх самостійно. Створення таких фондів має позитивне значення.

Страйковий фонд може бути створений у порядку, передбаченому ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». В українському законодавстві вказується на можливість утворення страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань, але відсутнє правове регулювання таких фондів. Кошти страйкового фонду витрачаються в порядку та на розсуд страйкуючих.

Трудове законодавство Польщі, наприклад, прямо вимагає від організаторів страйку, щоб при прийнятті рішення про оголошення страйку бралася до уваги сумірність вимог з втратами, породженими страйком, як для підприємства, так і для працюючих. Українське законодавство таких приписів не містить. Ми підтримуємо позицію вітчизняного законодавця, оскільки на трудовий колектив не може бути в законодавчому порядку покладено обов'язок підраховувати розмір можливих збитків для підприємства внаслідок проведення страйку. Піклуватися про

рентабельність підприємства – обов'язок роботодавця [6, с. 134]. Але колектив, на нашу думку, має право на отримання від роботодавця інформації про збитки.

До найбільш поширених порушень законодавства про страйки належить невиконання норми про оформлення в письмовій формі вимог працівників до роботодавця. Письмова форма попередження є обов'язковою умовою для процедури оголошення цієї акції. Це необхідно для того, щоб зменшити її несприятливі наслідки (економічні, фінансові, комерційні, соціальні). Законодавство не передбачає чіткого зразка його оформлення. Головне – зафіксувати факт отримання власником попередження про страйк у письмовій формі. На нашу думку, потрібно законодавчо закріпити положення, відповідно до якого власника може бути попереджено про майбутній страйк шляхом передачі копії рішення про оголошення страйку. На випадок відсутності такого доказу працівники будуть позбавлені можливості висунути вимоги до роботодавця та притягти його до відповідальності за ухилення від дотримання процедур розгляду колективних трудових спорів.

У випадку реалізації права на страйк не можна допускати порушення прав працюючих. Конституційні права та свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. Частина 2 ст. 64 Основного Закону передбачає, що не можуть бути обмежені права та свободи, передбачені статтями 29, 40, 55, 68 тощо Конституції.

Право на страйк закріплене ст. 44 Конституції, і воно може обмежуватися. Можливість обмеження права на страйк окремим категоріям громадян впливає з принципу, закріпленого у ст. 23 Основного Закону: «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей». Іншими словами, реалізація права на страйк не може призвести до порушення прав інших громадян і до конфлікту їх інтересів. Воно може бути обмежено або, навіть, заборонено. Загальна заборона права на страйк неприйнятна та суперечить міжнародним правовим нормам у сфері прав людини. Звичайно, така заборона може бути виправданою у випадку національної кризи, коли нормальні умови функціонування суспільства забезпечити неможливо (воєнні дії, стихійні лиха, повстання тощо), але лише на обмежений строк і в обсягу, необхідному за таких обставин. Але це питання залишається не дослідженим у науці трудового права. Ще не викристалізувалися безспірні висновки щодо заборони страйкування деяким категоріям працюючих.

За сучасних умов існує необхідність у розробленні науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом, захисту інтересів суспільства та держави. Ці обмеження є виправданими та пояснюються тим, що проведення страйків у відповідних організаціях створює загрозу конституційному ладу, обороні країни, безпеці держави, життю та здоров'ю людей, правам і законним інтересам інших осіб.

Аналіз практики страйкування свідчить, що і в деяких зарубіжних країнах грубо порушується цей принцип. Відомі випадки, коли страйкували працівники сфери охорони здоров'я (наприклад, німецькі та польські медики). Мав навіть місце випадок, коли ізраїльські хірурги скасували 1 червня 2008 р. операції в усіх лікарнях країни на знак протесту проти нападів пацієнтів на лікарів [7, с. 6]. Така поведінка суперечить клятві Гіпократа, яку дають усі медичні працівники.

Доречним є також обмеження страйкового руху на підприємствах транспорту, за винятком випадків невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також якщо страйк становить загрозу життю та здоров'ю людей (ст. 18 Закону України «Про транспорт» від 10.11.1994 р. № 232/94–ВР).

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 [8, с. 6]. 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.

Транспорт належить до числа життєво важливих для економіки країни галузей. Будь-які обставини, що порушують його нормальне функціонування, стосуються інтересів кожної людини та суспільства в цілому. Тому заборона права на страйк працівників транспортної сфери не може розглядатися як

дискримінація за ознакою належності до певної професійної групи чи віднесення підприємства до певної галузі економіки країни (за родом і характером занять). У цьому випадку йдеться про диференціацію у правовому регулюванні, зумовлену врахуванням суспільно значущих потреб. За таких обставин слід визнати виправданим конституційний принцип можливості обмеження прав громадян (ст. 64 Конституції України), зокрема права на страйк, з метою захисту конституційного ладу, здоров'я та життя людей, законних прав та інтересів інших осіб тощо.

Працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організувати страйки та брати в них участь (ч. 6 ст. 13 Закону України «Про аварійно-рятувальні служби» від 14.12.1999 р. № 1281-XIV). Слід заборонити страйки працівникам служби порятунку на воді, адже від безпосереднього виконання ними своїх обов'язків залежить відвернення потенційної небезпеки на воді, збереження здоров'я та життя пересічних громадян. З цього приводу покажемо, з точки зору небажаності його повторення на теренах України, є приклад, що мав місце у Великобританії (2008 р.), де страйкували працівники морської та прибережної служб порятунку, вимагаючи підвищення зарплати, значно нижчої, ніж оплата праці працівників інших британських служб порятунку – швидкої допомоги та пожежників [9, с. 4].

Викладене дозволяє зробити **висновок**, що правом на страйк можна скористатися лише за наявності певних умов:

- у разі допущення грубих порушень соціально-трудових прав з боку власника;
- у випадку недосягнення компромісу після проведення примирних процедур.

### Література

1. *Косаківський В.* Навколо трудових спорів // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 50.
2. *Ярошенко О. М.* Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 1. – С. 206–214.
3. *Бюлетень* законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 3.
4. *Страйк* на Тріумфальній арці // Голос України. – 1998. – № 250.
5. *Молчанова Е.* Школа произвола или, как воюют с профсоюзом // Профспілкові вісті. – 2007. – № 11. – С. 6–7.
6. *Лазор В. В.* Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006. – № 1. – С. 132–135.
7. *Ізраїльські хірурги скасували операції* // Профспілкові вісті. – 2008. – № 23.
8. *Багато хочуть?* // Профспілкові вісті. – 2008. – № 21.
9. *Співробітники морської служби порятунку вимагають підвищення заробітної плати* // Профспілкові вісті. – 2008. – № 16.

