

Секція: Юридичні науки

Кахнова Марина Геннадіївна

студентка

Інституту прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

м. Харків, Україна

ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ СПРОЩЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКУ В УКРАЇНІ

Загострення соціально-економічної кризи в Україні, різке збільшення колективних трудових спорів, які виникають між роботодавцем з одного боку і колективом працівників - з іншого (причиною, як правило, є порушення роботодавцем норм, які регулюють оплату праці, незабезпечення здорових і безпечних умов на виробництві тощо) свідчить про необхідність аналізу правових процедур проведення страйку в Україні та вирішення питань щодо доцільності їх спрощення. Окремі процедурні аспекти реалізації права працівників на протести знайшли своє втілення у наукових працях Н.В. Дараганової, В.В. Лазора, Н.М. Швець, Ю.М. Щотової та інших.

Ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права покладає на держав-учасниць обов'язок забезпечити право на страйки при умові здійснення їх відповідно до законів кожної країни. Це положення знайшло своє втілення у ст. 44 Конституції України відповідно до якої ті, хто працює мають право на страйк для захисту своїх економічних, соціальних та культурних інтересів. Як зазначає Н.В. Дараганова, на сьогодні страйк залишається вагомим способом тиску найманих працівників на роботодавця, формою колективного ультиматуму для задоволення вимог страйкуючих, які не були врегульовані мирним

шляхом [1, с. 124]. З цією тезою не можна не погодитись, проте тенденція вирішення суперечностей між роботодавцем та найманими працівниками шляхом проведення страйків свідчить про недосконалість примирних процедур, які мають попередити та не допустити поглиблення протиріч. Відповідно до звіту про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення (далі- НСПП) за 2017 рік, зафіксовано проведення найманими працівниками 20 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 101 акції соціального протесту (далі – АСП), у яких взяли участь понад 65,5 тис. найманих працівників.

Найбільші прояви протестної активності мали місце у Черкаській (12 страйків та 6 АСП), Дніпропетровській (3 страйки та 13 АСП), Волинській (1 страйк та 10 АСП), Львівській та Миколаївській (по 11 АСП), Запорізькій (1 страйк та 5 АСП) та Тернопільській (5 АСП) областях і м. Києві (23 АСП); серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях бюджетної сфери (29), з постачання електроенергії (24), машинобудування (18), добувної промисловості та розроблення кар'єрів (17), металургійного виробництва (9), транспорту (8) [2]. Слід зазначити, що страйк в таких випадках відповідно до ч.2 ст.17 застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [3]. На думку Н.М. Швець процедура, яка передбачена третім розділом Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (далі – З.У.) перевантажена строками, яких дуже складно дотримуватись. Саме це, в більшості випадків, стає основною причиною визнання страйків

незаконними українськими судами [4, с. 184]. Так, Кіровський районний суд Кіровограда (20.06.2007 р.) визнав незаконним страйк ТОВ «Єлисаветградська транспортна компанія». Констатувалося, що страйк, проведений без попередження адміністрації, призвів до «виникнення надзвичайної ситуації місцевого рівня». Деснянський районний суд м. Чернігова (11.08.2010р.) визнав незаконним страйк тролейбусників. При цьому позивач апелював до несуттєвого порушення, а саме щодо строку попередження: на безперервно діючих підприємствах необхідним є повідомлення за 15 днів. Ще одним прикладом є рішення Апеляційного суду Херсонської області, який (17.10.2012 р.) визнав правомірною заборону страйку на МКП «Херсонелектротранс». Позов було подано проти 26 робітників (відповідачі розпочали страйк без дотримання відповідних процедур). Крім того, у положеннях діючого закону міститься заборона брати участь у страйках окремим категоріям осіб (працівникам прокуратури, суддям та деяким іншим).

В той же час, чинне українське законодавство, яким регулюються питання організації та проведення страйків, має більш демократичну природу в порівнянні з деякими країнами Європи, в яких право на страйк є дещо обмеженим. Наприклад, в Австрії на конституційному рівні право на страйк не закріплено, а в колективних договорах передбачаються мирні процедури врегулювання конфліктних ситуацій, які мають місце між роботодавцем і працівниками. Таким чином, під час дії колективного договору проведення протестних акцій неможливо. В Бельгії право страйкувати є індивідуальним правом громадянина (під час його реалізації зупиняється дія трудового договору, обов'язок відшкодування збитків, які були завдані роботодавцю покладається на окремих осіб). В інших країнах (Польща, Естонія, Латвія, Румунія) законодавством передбачено проведення попереджувальних страйків робітниками, після яких роботодавці зобов'язані негайно розпочати переговори з трудящими.

Страйк може бути оголошений в тому випадку, якщо переговори виявились малоефективними, не розпочались або взагалі сторони не змогли дійти згоди. Крім цього, законодавством різних країн заборонені страйки представників певних професій: лікарів, суддів, працівників прокуратури, збройних сил і служб безпеки, рятувальників.

Українське законодавство передбачає певну процедуру організації та проведення страйків працівників, дотримання якої є обов'язковим для визнання страйку законним. Зокрема, відповідно до ч.6 Ст.19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)": 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 виробництві - за п'ятнадцять днів. На нашу думку, доцільно скористатися досвідом Польщі, Угорщини, Румунії (в законодавстві цих країн передбачено проведення попереджувального страйку протягом декількох годин для демонстрації ступеня організованості найманих робітників та їхньої рішучості домогтися задоволення заявлених вимог) і доповнити цю норму наступним положенням: роботодавець після отримання письмового попередження зобов'язаний перейти до примирних процедур за участі незалежних та неупереджених представників відділення НСПП в області протягом доби з моменту його отримання задля врегулювання конфлікту. Таке доповнення, на наш погляд, слугуватиме своєрідним превентивним засобом, який не дозволить конфлікту перетворитись на страйк. До того ж визначення такого чіткого строку дозволить впливати на поведінку роботодавця та страйкуючих та стимулювати сторони конфлікту до швидкого та ефективного вирішення конфлікту аби мінімізувати матеріальні втрати обох сторін.

Останнім часом, деякі представники українського політикуму виступають із законодавчими ініціативами щодо внесення змін до законодавчих актів України, які гарантують реалізацію конституційного права людини на страйк. Так, законопроектом № 4639 від 11.05.2016 р. пропонується внесення змін до статті 18 Закону України "Про транспорт", які передбачають проведення страйків на підприємствах транспорту у відповідності до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [5]. Цікаво, що ініціатор законопроекту №5382 від 09.11.2016 р. взагалі пропонує внесення змін до цілого ряду законодавчих актів, завдяки чому заборона страйкувати буде знята для працівників Збройних Сил України, транспорту, підприємств електроенергетики, працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, прокуратури, Національної поліції та деяких інших [6]. На наше переконання, подібні нововведення є недоцільними, оскільки досить часто організатори акцій та учасники не усвідомлюють кінцеві наслідки подібних акцій: зупинка виробництва, не отримання заробітної плати працівниками та ін. [7, с. 224]. Зняття ж заборони щодо можливості брати участь у страйках для працівників транспорту та силових структур матиме негативний вплив на економіку країни та може призвести до значних порушень громадського порядку.

Таким чином, законодавцеві слід зосередитись на подальшому вдосконаленні процедур проведення страйку. Наступні дослідження та публікації, на наш погляд, мають бути направлені на розробку примирних процедур, які матимуть на меті не допустити перехід конфлікту в "гостру фазу".

Література

1. 1.Н.В.Дараганова Право на страйк та механізм визнання страйку незаконним / Н. В. Дараганова // Бюлетень Міністерства юстиції

- України. - 2014. - № 2. - С. 123-130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2014_2_50
2. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2017 рік [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prumyrennia-za-2017-rik>
 3. Закон України Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80/print>
 4. Н.М. Швець: від теорії до практики реалізації/Н.М.Швець// Національний юридичний журнал: Теорія і практика [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf>
 5. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо гарантування реалізації конституційного права людини на страйк № 4639 від 11.05.2016 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59036
 6. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зняття обмежень права на страйк № 5382 від 09.11.2016 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=60469
 7. Н.М. Швець: Негативні правові наслідки страйкового руху / Н. М. Швець // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. - 2014. - Вип. 8. - С. 224-226 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2014_8_61