

СТРАЙК ЯК СПОСІБ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ І ПРАЦІВНИКАМИ

STRIKE AS A WAY TO RESOLVE CONFLICTS BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEES

Швець Н.М., к.ю.н., доцентка,
доцентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Баранова Л.О., студентка II курсу

Інститут прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Товстик А.О., студентка II курсу

Інститут прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті досліджено особливості взаємодії сторін трудових відносин і вирішення наявних конфліктів між ними за допомогою страйку, проаналізовано мету страйку й умови для реалізації права на страйк. Актуальність питання правового захисту працівників в умовах сьогодення набирає обертів, оскільки інтереси роботодавців і найманих ним працівників не завжди збігаються, тому можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин.

Зокрема, у статті порушується питання щодо страйку як способу розв'язання трудових конфліктів між роботодавцем і працівниками, адже в Україні спостерігається тенденція активного використання працівниками права на страйк, що свідчить про загострення соціальних проблем у суспільстві.

Метою статті є аналіз чинного законодавства, визначення шляхів удосконалення реалізації працівниками права на страйк, виявлення механізму вирішення трудових конфліктів за допомогою страйку та проблем щодо регулювання правовідносин сторін трудового договору.

Гарантування й захист прав та інтересів громадян, у тому числі й соціально-трудовах, є невід'ємною частиною становлення й демократичного розвитку держави. Саме обсяг прав громадян і ступінь їх реалізації визначають позицію демократичної країни на міжнародній арені.

Законодавство України передбачає можливість застосування страйку як останнього способу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників.

Останнім часом стає поширеним вирішення трудового конфлікту із залученням посередника – медіатора. Також іншим суб'єктом, що допомагає сторонам трудових правовідносин при виникненні спору, є Національна служба посередництва і примирення, що сприяє покращенню трудових правовідносин і запобігає виникненню нових конфліктних ситуацій.

Установлюється, що рівень контролю за управлінням виробництва значно знизився. Затримка, а то й зовсім невивплата заробітної плати призводять до збільшення кількості колективних трудових спорів, їх загострення. Для врегулювання цих питань, делікатного вирішення наявних трудових конфліктів і зниження напруженості в суспільстві роботодавці і наймані працівники мають сісти за стіл переговорів і досягти консенсусу.

Ключові слова: страйк, трудові спори, примирні процедури, реалізація права на страйк, запобігання страйкуванню найманих працівників.

The article examines the peculiarities of interaction between the parties to the employment relationship and the resolution of existing conflicts between them through the strike, analyzes the purpose of the strike and the conditions for exercising the right to strike. The urgency of the question of legal protection of employees in the current conditions is increasing, since the interests of employers and employees do not always coincide, so the clash of interests is possible at any stage of the employment relationship.

In particular, the article raises the question of the strike as a solution to labor conflicts between the employer and employees, as in Ukraine there is a tendency of workers to actively use the right to strike, which indicates the aggravation of social problems in society.

The purpose of this scientific article is to analyze the current legislation, to determine ways to improve the workers' right to strike, to identify a mechanism for resolving labor conflicts by strikes and problems in the regulation of legal relations of the parties to the employment contract.

Ensuring and protecting the rights and interests of citizens, including social and labour rights, is an integral part of the formation and democratic development of the state. It is the scope of citizens' rights and the degree of their implementation that determines the position of a democratic country in the international arena.

Legislation of Ukraine provides for the possibility of a strike as the last resort in resolving a collective labour dispute (conflict) arising from the refusal of the employer to meet the demands of employees.

In recent years, it has become common to resolve labour disputes with the involvement of a mediator. The National Mediation and Conciliation Service is another actor that helps parties to labour disputes to improve their labour relations and prevent the occurrence of new conflict situations.

It has been established that the level of control over the management of proceedings has fallen considerably. Delayed or even non-payment of wages leads to an increase in collective labour disputes and their escalation. In order to resolve these issues, resolve existing labour conflicts sensitively and reduce tensions in society, the employer and the employees must sit down at the bargaining table and reach a consensus.

Key words: strike, labor disputes, conciliation procedures, realization of the right to strike, prevention of strike of employees.

Страйк – це планомірний вплив на весь виробничий процес, що полягає у відмові працівників від роботи для задоволення своїх потреб.

Проблематиці страйкуванню присвячені праці Н. Болотіної, В. Бурака, О. Герасимової, К. Німак, І. Кисельова та ін. Проте сьогодні ще залишилися окремі питання щодо реалізації права на страйк, механізму розв'язання конфліктів, які вимагають подальшого наукового дослід-

ження, зокрема процедура вирішення конфлікту між роботодавцем і працівниками за допомогою медіатора, удосконалення законодавства щодо визнання страйків незаконними тощо.

Нині в Україні діє Закон України «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 137), у якому закріплюється право працівників на страйк та умови його реалізації.

Стаття 44 Конституції України передбачає, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх соціальних та економічних інтересів [1].

Також питання щодо страйку регулюється ч. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони визнають 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» [2].

Право на страйк давно здобуло визнання на світовому рівні. Уперше на міжнародному рівні право на страйк закріплено в ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1996 року.

У свою чергу, страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (ч. 1 ст. 17 Закону № 137) [3].

На відміну від примирних процедур вирішення колективного трудового конфлікту, страйк – це ультимативна дія працівників, тиск на власника або уповноважений ним орган шляхом припинення роботи з тим, щоб досягнути виконання своїх вимог, нерегульованих у перебігу примирних процедур.

К. Німак виділяє такі ознаки страйку: 1) страйк – крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) виявляється в призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків; 3) страйк – це колективна дія; 4) страйк – це тимчасове припинення роботи; 5) має добровільний характер; 6) має організований характер [4, с. 41]. З нашої позиції, виділяючи ознаки страйку, зокрема запропоновану К. Німак ознаку у вигляді призупинення роботи, доцільно враховувати положення Закону № 137. Так, відповідно до визначення страйку, закріпленого в ч. 1 ст. 17 цього Закону, «страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків)». ... Тобто призупинення роботи та її припинення в перебігу страйку – це різні категорії, які недоцільно отожднювати, адже, якщо працівники призупиняють роботу й у цей же день стануть до виконання своїх трудових обов'язків, на цьому страйк вичерпається. Призупинити роботу працівники можуть на перерву для відпочинку та харчування, на звернення в медпункт за медичною допомогою в перебігу робочого дня, на час обговорення з керівником структурного підрозділу дій у разі виникнення непередбачуваних ситуацій тощо. Страйк – припинення роботи, її зупинка до моменту врегулювання колективного трудового спору.

Необхідно зазначити, що право на страйк є колективним, саме тому страйк визначається як припинення роботи працівниками. З огляду на точне розуміння цього терміна, не можна вважати страйком деякі види порушень трудової дисципліни, зокрема зниження темпів виробництва, колективне невиконання надурочних робіт тощо. За такі порушення трудове законодавство передбачає дисциплінарну чи іншу відповідальність.

Аналіз наукової літератури дає можливість виокремити такі погляди на це питання. На думку І. Кисельова право на страйк варто розглядати як індивідуальне право людини, тобто працівник має право самостійно вирішувати, виконувати свої трудові обов'язки чи ні [5, с. 287]. Ми погоджуємося, що рішення про невиконання своїх обов'язків ще не можна вважати страйком, адже працівник не висуває ніяких вимог до роботодавця.

Н. Болотіна розділяє цю позицію й визначає можливість реалізувати право на страйк не лише колективно, а й особисто [6, с. 690].

О. Герасимова розглядає страйк не лише як невиконання працівниками своїх трудових обов'язків для вирі-

шення наявного конфлікту з роботодавцем, а і як небажання одного робітника (чи декількох) виконувати обов'язки, обумовлені трудовим договором, для розв'язання індивідуальної суперечки [7, с. 53].

Метою будь-якого страйку є виконання тією чи іншою мірою вимог страйкуючих з укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У статті 21 Закону № 137 зазначено, що під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього всі наявні можливості, а саме: запрошення журналістів на підприємство, де оголошено страйк, для висвітлення подій у пресі, на сторінках Інтернет-видань, з метою вплинути на роботодавця та вирішити конфлікт; унесення змін до колективного договору в частині часткової оплати праці тощо.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. При цьому контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами) [3].

Зазвичай працівники можуть оголосити страйк у таких випадках:

- 1) коли проведені передбачені законом примирні процедури й вони не привели до вирішення колективного трудового спору;
- 2) роботодавець ухиляється від участі в примирних процедурах;
- 3) роботодавець не виконує рішення примирних органів [8, с. 230].

Наведений перелік умов для реалізації права на страйк може бути розширений. З нашої позиції, до умов, виконання яких є обов'язковим для організації та проведення страйку, можна віднести такі: 1) наявність достовірних доказів порушення роботодавцем соціально-економічних прав працівників; 2) проведення примирних процедур до початку страйку; 3) проведення голосування до початку цієї акції щодо доцільності її організації, а також з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку; 4) своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести страйк; 5) відсутність заборони на проведення страйку; 6) виключення примусу до участі в страйку.

Досить часто працівники при організації та проведенні страйку припускаються помилок, які потім призводять до того, що всі старання останніх були марними. Так, одним із найважливіших аспектів, пов'язаних зі страйком, є визнання його незаконним.

Відповідно до ст. 22 Закону № 137, незаконними визнаються страйки: а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також із вимогами, що порушують права людини; б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень ст. ст. 2, 4, 6, ч. ч. 1 і 5 ст. 12, ч. ч. 1, 3 і 6 ст. 19 цього Закону; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог ст. 20, ч. ч. 2 та 3 ст. 24 цього Закону; г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом [3].

Варто зауважити, що страйк визнається незаконним за наявності хоча б однієї з наведених вище підстав.

Визнання страйку незаконним тягне за собою юридичні наслідки. Так, невірним залишається питання щодо розв'язання трудового конфлікту. Закон не регламентує припустимі заходи подальшого вирішення спору.

У такому випадку єдиною можливою формою залишається звернення до суду за захистом прав та інтересів.

Безумовно, законодавство України передбачає й позасудовий порядок вирішення трудових спорів, таке загальне правило висвітлено й у судовій практиці (Постанова ККС у справі від 29.05.2019 № 479/58/19 і Постанова Великої Палати ВС від 01.10.2019 № 916/2721/18).

Зокрема, колективний трудовий спір може вирішити: 1) примирна комісія, що є органом, призначеним для вироблення рішення, яке здатне задовольнити сторони колективного трудового спору; 2) або трудовий арбітраж, тобто орган, який приймає рішення по суті трудового конфлікту.

Останнім часом в Україні набуває свого поширення вирішення конфліктів за допомогою медіації. Медіація – різновид альтернативного (позасудового) вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам самостійно, на добровільній основі розв'язати конфліктну ситуацію. Медіатор не вирішує спір по суті, а лише допомагає сторонам самим примиритися.

Окремий складник при вирішенні колективних трудових спорів становить діяльність Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП), що функціонує з метою поліпшення трудових правовідносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів. Рішення, прийняті цією службою, мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору й відповідними органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування. Тобто це умовний медіатор, що працює на постійній основі та діяльність якого забезпечується коштами з державного бюджету [9].

Доцільно констатувати вдалу роботу у 2020 році вищезазначеної служби. З інформації з приводу результатів діяльності останньої бачимо, що впродовж 2020 року НСПП сприяла зменшенню рівня соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 118 страйків та акцій соціального протесту, у яких узяли участь понад 38 тис. найманих працівників.

Результатом здійснення НСПП комплексу превентивних заходів стало зменшення кількості страйків у 2020 році на 56% порівняно з 2019 роком [10].

Наведені процедури за своєю суттю можна охарактеризувати як медіаційні, проте чинний закон чітко не передбачає вирішення колективного трудового спору без створення примирної комісії чи трудового арбітражу [9], тому, на наш погляд, вирішення конфлікту за допомогою медіатора немає сенсу.

Варто сказати, що організація страйку, визнаного судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни, за що до працівників можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення у вигляді догани або звільнення з роботи. Збитки, заподіяні таким страйком власникові або уповноваженому ним органу, повинні бути відшкодовані органом, уповноваженим працівниками для проведення страйку.

Щоб визнати страйк незаконним, роботодавець має подати заяву до суду, який розглядає звернення не пізніше як у семиденний строк.

У рішенні про визнання страйку незаконним суд зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або скасування оголошеного страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк [3].

Уважаємо, що питання про визнання страйку незаконним має бути вдосконалене. Так, потрібно додати уточнення до п. «б» ст. 22 Закону № 137. При порушенні процедури оголошення та проведення страйку його визнають незаконним, і це, у свою чергу, призводить до невирішення проблеми, через яку проводився страйк. На нашу думку, уточнення вищезазначеного пункту ст. 22 має полягати в зобов'язанні роботодавців знову розглянути питання, щодо якого виник конфлікт, і дійти з працівниками до його вирішення. Роботодавцві варто розуміти, що працівники будуть відстоювати свої права й говорити про те, що їх не влаштує й після незаконного страйку. Однак це може призвести до більшого невдоволення людей і нових конфліктів, що є невигідним для обох сторін трудових правовідносин.

Поділяємо думку А. Пилипенко, М. Волкової та О. Радзєцького, що навіть за умови змін у процедурі страйку в аспекті її спрощення найголовнішою залишається проблема примирення сторін. У разі незадоволення вимог працівників або ухилення роботодавцем чи працівниками від пошуку взаємовигідного рішення тривалість проведення страйку до досягнення консенсусу є невизначеною. Саме визнання першопричин на загальнодержавному рівні та комплексна, відповідно до проголошеної й затвердженої стратегії, робота з їх усунення можуть запобігти накопиченню соціально-економічних проблем, що є результатом систематичного незадоволення законних прав та інтересів працівників.

Питання вдосконалення правового регламентування реалізації працівниками права на страйк потребує об'єднання зусиль профспілок, роботодавців, науковців і юристів-практиків, зокрема спеціалістів із вирішення трудових спорів [11, с. 127].

Насамкінець варто зазначити, що реалізація права на страйк в Україні має відбуватися в чіткій відповідності до положень законодавства з урахуванням обмежень, що впливають із законів і колективних договорів держави. Сьогодні в Україні широко поширена практика включення в тексти колективних договорів умови про утримання від страйків, що передбачає добровільну відмову від страйків на період дії колективного договору, або ж положення про обов'язкове мирне вирішення колективного трудового спору шляхом звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, що фактично означає відмову від страйків до вичерпання примирної процедури вирішення конфлікту. Так, п. 22.6 колективного договору Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України на 2019–2021 роки [12]; п. 3.16 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом фінансового відділу Кіндрашівської сілької ради на 2021–2025 роки [13] тощо містять вищезазначені умови щодо утримання від страйку.

Виходячи з вищезазначеного, можемо сказати, що деякі питання в напрямі реалізації права на страйк не є чітко врегульованими в Україні. Нами проаналізовано норми Закону № 137 і зроблено такі висновки: 1) страйк – це саме припинення роботи працівниками, цю категорію недоцільно ототожнювати з призупиненням; 2) запропоновано розширити перелік умов для реалізації права на страйк; 3) вирішення трудових спорів за допомогою медіатора видається недоцільним, адже законодавством уже чітко передбачено примирні процедури; 4) НСПП є посередником, що працює в напрямі запобігання страйкам; 5) п. «б» ст. 22 Закону № 137 потребує уточнення щодо необхідності подальшого вирішення роботодавцем спору, через який виник страйк, незважаючи на визнання його незаконним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 26.08.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2021).
2. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 04.05.2021).
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 04.05.2021).

4. Німак К. Страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний журнал*. 2013. № 8. С. 39–45.
5. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право : учебное пособие. Москва : ТК Велби : Проспект, 2005. 360 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 4-те вид., стер. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
7. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан. *Право и экономика*. 1999. № 3. С. 53.
8. Бурак В. Право на страйк як колективне трудове право працівників. *Вісник Львівського університету. Серія «Юридична»*. 2014. Вип. 60. С. 227–232.
9. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета*. 2020. URL: <http://bit.ly/38nXuLQ> (дата звернення: 04.05.2021).
10. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/13950-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2020-rik> (дата звернення: 23.04.2021).
11. Пилипенко А., Волкова М., Радзецький О. Право на страйк: українські реалії. *Правова позиція*. 2019. № 4 (25). С. 121–128.
12. Колективний договір Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України на 2019–2021 роки. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2020/03/IVO_collective_dogovir_2019-2021.pdf (дата звернення: 25.05.2021).
13. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом фінансового відділу Кіндрашівської сілької ради на 2021–2025 роки. URL: http://kindrashivka-otg.gov.ua/files/docs/2021/28341_Kol__dogovir_finansovogo_viddilul.pdf (дата звернення: 04.05.2021).