

Швець Наталія Миколаївна
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

За реалій сьогодення через порушення трудового законодавства, політику жорсткої економії за рахунок працюючої людини, погіршення умов праці, заморожування зарплат, зниження соціальних гарантій тощо працівники змушені частіше використовувати для захисту своїх законних прав та інтересів право на страйк.

18 лютого відповідно до рішення Генеральної ради Міжнародної конфедерації профспілок у всьому світі відзначається Глобальний день дій за право на страйк. Водночас відзначення цього дня не має стати керівництвом до дії у сенсі пропагування страйків.

Безумовно, право на страйк належить до фундаментальних прав працівників, є надбанням профспілкових течій, важливим інструментом профспілок у справі захисту трудових прав і соціальних гарантій працівників-членів профспілкової організації. Профорганізації проводять заходи на захист права на страйк, привертаючи увагу громадськості до проблеми.

Право на страйк закріплено у ст. 44 Конституції, розділ III «Страйк» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР (далі – Закон № 137) присвячений механізму реалізації цього права, проте не слід забувати, що страйк – крайній засіб вирішення колективного трудового спору, до того ж намагання розширити перелік категорій працівників, яким дозволено страйкувати, потенційно може призвести до поступового зростання чисельності категорій працівників, які будуть тиснути на законодавця з метою гарантування їм права страйкувати, що може призвести до неконтрольованих процесів, не бажаних на теренах будь-якої цивілізованої держави. Принаймні на такі роздуми автора тез наводять події, пов'язані з АТО, коли в країні неспокійно, під загрозою життя і здоров'я населення, правоохоронні структури викривають цілі арсенали зброї тощо. За таких реалій є сенс замислитись навпаки над питання введення мораторію на проведення страйків як тимчасового заходу до стабілізації ситуації в країні, щоб знизити напругу. Сторони колективного трудового спору мають шукати шляхи примирення, компроміс у ході переговорного процесу за сприяння фахівців НСПП.

³ Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів / Н. В. Дараганова // Юридична наука. – 2011. – №6. – С. 79.

Однією з недостатньо досліджених правових проблем механізму реалізації права на страйк залишається неоднозначність тлумачення змісту правової норми, що закріплює в рамках Закону № 137 ті категорії працівників, яким заборонено страйкувати. Більше того, з проекту Трудового Кодексу № 1658 вилучено книгу щодо колективних трудових спорів, в якій народні обранці, дослухавшись до порад наукової спільноти, принаймні намагалися більш чітко прописати механізм реалізації права на страйк. У заключних положеннях Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки сторони, з-поміж іншого, домовилися підготувати узгоджені пропозиції щодо змін законодавства про вирішення трудових спорів та сприяти їх прийняттю Верховною Радою України.

Страйк – організована акція, всі дії чи бездіяльність страйкарів у перебігу страйку мають бути скоординовані, мають відбуватися у правовому полі, щоб попередити потенційний хаос та масове безладдя. Для цього ініціативна група найманих працівників-підписантів рішення про оголошення страйку, має визначитися, хто очолить страйк (одна особа чи орган).

Відповідно до ч. 6 ст. 19 Закону № 137 орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

З цього приводу виникає питання, чи можна розцінювати як належне попередження роботодавця про страйк, якщо працівники надішлють на e-mail роботодавця, зазначений на офіційному сайті підприємства в мережі Інтернет чи електронну адресу, наприклад, канцелярії підприємства, електронне повідомлення (з електронним цифровим підписом особи, що очолила страйк, на виконання положень Закону України «Про електронний цифровий підпис» від 22.05.2003 р. № 852-IV) про оголошення страйку (мається на увазі електронний лист з повідомленням про доставку). Нам видається, що в епоху розвинутих інноваційних технологій подібне листування прирівнюється до письмового попередження роботодавця про страйк, проте доцільно було б продублювати надрукований текст на паперовому носії, щоб забезпечити страйкарів від потенційно можливих збоїв у роботі мережі чи хитрощів роботодавця, наприклад, доступ до робочого комп'ютера мають працівники приймальні, інформація могла бути випадково видалена тощо.

Аналогічна ситуація з оформленням колективних вимог найманих працівників до роботодавця – вони можуть бути надіслані електронною поштою, а роботодавець електронним повідомленням (оскільки формат повідомлення у ч. 1 ст. 6 Закону № 137 не уточнено), спрямованим на електронну адресу відправника вимог працівників чи на e-mail, зазначений у тексті оформлених електронним листом колективних вимог найманих працівників до роботодавця (на виконання положень Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 р. № 851-IV), може відмовитися виконувати вимоги найманих працівників, що й стане моментом виникнення колективного трудового спору. І вже на цьому етапі слід розгорнути кампанію щодо залучення посередників, арбітрів для примирення сторін спору.

Відповідно до ст. 26 Закону № 137 роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства.

Що слід розуміти під категорією забезпечення «життєздатності підприємства»? Це поняття доповнює перелік оціночних понять у трудовому праві. У переважній більшості норм законодавства інших країн, що регламентує проведення страйків, йдеться про забезпечення під час страйку мінімуму необхідних робіт.

Наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 131 затверджено Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, де у пунктах 2.5., 2.8., 4.8. йдеться про пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку. Ці пропозиції мають бути прописані в рішенні про оголошення страйку на підприємстві, в рекомендаціях щодо оголошення галузевого або територіального

страйку. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язується сприяти роботодавцю в забезпеченні мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі, організації з метою підтримання життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку.

Під забезпеченням життєздатності підприємства у перебігу страйку, з нашої позиції, слід розуміти координаційні дії роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування та органу (особи), що очолює страйк, з метою недопущення повної зупинки діяльності підприємства, попередження простоїв, забезпечення роботою тієї частини персоналу, що не бере участі у страйку тощо. На підприємстві, де оголошено страйк, роботодавець має зробити все від нього залежне, щоб працівники, не залучені до страйку, мали можливість пройти на свої робочі місця, стати до роботи, отримувати необхідні медичні послуги, харчуватися у їдальні, безперешкодно залишати територію підприємства під час перерви для відпочинку і харчування та в кінці робочого дня, тощо. Страйкарі не вправі чинити перешкоди роботодавцю на шляху забезпечення життєздатності та нормального функціонування підприємства (не вправі перекривати під'їзні шляхи до підприємства, унеможливаючи доставку службовим транспортом персоналу, сировини, перешкоджаючи проїзду машин невідкладної медичної допомоги, пожежних машин тощо).

Орган (особа), що очолює страйк, має звітувати страйкарям, які уповноважили його на представництво їх інтересів, про перебіг вирішення колективного трудового спору на виконання положень ч. 3 ст. 20 Закону № 137. Інколи трапляється так, що страйковий комітет вже підписав мирову угоду з роботодавцем, а учасники страйку ще кілька годин продовжують страйк, спричиняючи збитки виробничому процесу, оскільки своєчасно не були повідомлені про хід врегулювання колективного трудового спору (конфлікту).

Вважаємо за необхідне заборонити проведення страйків на підприємствах, які мають стратегічне значення для держави. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову «Про затвердження переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави» від 04.03.2015 р. № 83. Серед них значаться такі флагмани промисловості, як ДП «Завод ім. В.О. Малишева» (м. Харків), ДП «Львівський бронетанковий завод», Державний концерн «Укроборонпром» та ін. Детально пояснювати стратегічне значення безперервної роботи цих підприємств недоречно в умовах проведення на теренах нашої держави АТО і необхідності забезпечення ЗСУ танками, літаками, броневантажівками, зброєю тощо. Припинення роботи працівниками цього сегменту української промисловості матиме негативні наслідки для економіки та безпеки держави в цілому. Страйки не повинні розхитувати підвалини державного устрою.

Пропонуємо розширити перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, персоналом банків – банківськими службовцями (до яких не відноситься технічний та обслуговуючий персонал банку). За реалій сьогодення банківські установи належать до основних служб, що мають працювати у нормальному режимі, запобігаючи затримкам платежів.

Право на страйк існує, а механізм його реалізації, образно висловлюючись «кульгає». До того ж слід констатувати, що у процедурі реалізації права на страйк не працює головна річ – процес примирення. Важливо привернути увагу до шляхів попередження страйку засобами посередництва та примирення, соціального діалогу.

На сторінках цього наукового повідомлення напрацьовано низку пропозицій. Зокрема, деталізовано поняття забезпечення «життєздатності підприємства» під час страйку; запропоновано розширити перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, банківськими службовцями, працівниками стратегічно важливих для безпеки держави підприємств; запропоновано деталізувати в нормах Закону № 137 формат письмового повідомлення роботодавця про вимоги працівників і про оголошення страйку електронним листом.