

Швець Н. М.,
канд. юрид. наук, доц., доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДЕЯКІ ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СТРАЙКІВ

Українське законодавство у нормах Конституції України (ст. 44), а також Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР проголошує право працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Водночас страйк визнається крайнім засобом вирішення колективного трудового спору. Більше того, подекуди спостерігається тривожна тенденція оголошення страйків у невиправданих випадках, коли страйку можна було б уникнути, але страйкарі не досягли домовленостей за столом переговорів з роботодавцем, не прислухалися до рекомендацій висококваліфікованих фахівців Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП), що врешті-решт призвело до негативних наслідків, спричинених страйком як для самих страйкарів, так і для роботодавця.

Наслідки страйків невтішні для роботодавця (простой, зниження продуктивності праці персоналу, збитки, втрата напрацьованої роками клієнтської бази, зрив контрактів, підрив ділової репутації, падіння трудової дисципліни, труднощі з наймом нових працівників замість страйкарів тощо). З метою попередження страйків роботодавець, образно висловлюючись, «зомбує» працівників, щоб не страйкували, як власними силами, так і з залученням підготовленого персоналу.

Нам видається, що роботодавець або уповноважена ним особа має доступно донести працівникам підприємства, установи, організації, де заборонено страйкувати, інформацію, чому страйки заборонені, які наслідки матиме проведення страйку. Така інформаційно-роз'яснювальна робота важлива, більше того подібні тренінги підвищують престижність роботи в штаті таких підприємств, працівники усвідомлюють свою корисність, значущість своєї роботи для добробуту всієї країни. Водночас роботодавець не вправі приховувати інформацію щодо можливості проведення акцій протесту працівниками підприємства.

Не було б зайвим на сучасних великих підприємствах, флагманах української промисловості ввести штатну одиницю на кшталт «менеджера по дослідженню вимог працівників до роботодавця», розробивши завдання та обов'язки, відповідні кваліфікаційні вимоги до цієї посади. Така особа має тісно співпрацювати з фахівцями НСПП, повинна сигналізувати роботодавцю, персоналу відділень НСПП про кризові моменти всередині підприємства, досліджувати поведінку працівників, проводити опитування (анкетування) працівників підприємства з приводу факторів, що можуть спровокувати виникнення трудових спорів; попереджати заклоти проти роботодавця тощо. Як варіант, таку особу можна залучати ззовні на умовах договору на виконання послуг. Претендент на цю посаду повинен розумітися на тонкощах порядку вирішення колективних трудових спорів, мати задатки психолога, соціолога, володіти здатністю переконувати інших осіб, захоплювати своїми ідеями, коротко формулювати висновки тощо. Потенційна робота «менеджера по дослідженню вимог працівників до роботодавця» цікава, трудомістка, виснажлива та корисна.

З іншого боку, страйк загартовує роботодавця, перевіряє лідерські якості у дії в кризовій ситуації, мобілізує швидкість реакції роботодавця та його оточення, згуртовує колектив однодумців навколо нагального питання – як запобігти негативним наслідкам страйку. Саме тому доцільно заздалегідь розробити на підприємстві приблизний План дій у кризовій ситуації, щоб попередити розтягнуті у часі збитки.

На сучасних підприємствах розроблені плани евакуації персоналу на випадок пожежі, проводяться періодичні навчання з надання медичної допомоги тощо, але відсутній План дій (рекомендації) на випадок страйку. У цьому Плані (як одному з додатків до колективного договору) на доповнення до визначених законодавством процедурних аспектів організації та проведення страйку доцільно покроково прописати дії керівного персоналу, працівників, які не беруть участі у страйку, та механізм домовленостей між роботодавцем та органом (особою), що очолює страйк.

План дій на випадок страйку має бути спрямований на організацію та здійснення взаємоузгодженого комплексу соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та інших практичних заходів, спрямованих на попередження негативних наслідків страйку, проведення робіт щодо забезпечення оперативного реагування на випадок оголошення страйку, порятунков жит-

тя та збереження здоров'я працівників, зниження розмірів збитків від оголошеного страйку, а також ліквідацію наслідків страйкового руху (визначення характеру та обсягів аварійно-рятувальних і невідкладних відбудовних робіт, проведення розрахунків необхідних сил та засобів для відновлення нормальної роботи підприємства тощо).

Приміром, План дій на випадок страйку може включати такі пункти:

1. Зібрати термінову нараду керівного персоналу. Розпочати переговори зі страйкарями.

2. Створити узгоджувальну комісію з представників працівників та роботодавця. Розробити проект угоди про вирішення колективного трудового спору.

3. Повідомити працівників підприємства про розпочатий страйк та ознайомити з правилами поведінки під час акції.

4. Провести облік працівників, які не беруть участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мають можливості виконувати свої трудові обов'язки.

5. Створити належні умови для продовження роботи для персоналу, що не страйкує.

6. Контролювати колективну безпеку персоналу. Перевірити функціонування камер спостереження.

7. Підсилити охорону підприємства.

8. Виділити приміщення для місцезнаходження страйкарів, щоб останні не заважали виробничому процесу.

9. Забезпечити доступ до території підприємства транспорту (пожежного, швидкої допомоги, аварійних служб) тощо.

10. Спланувати заходи щодо ліквідації наслідків страйку тощо.

За реалій сьогодення роль НСПП у попередженні страйків недооцінена. Вищим навчальним закладам юридичного профілю слід готувати трудових арбітрів, незалежних посередників. Ця функція (з добору та підготовки) не має бути прерогативою виключно НСПП, як це є за умов сьогодення (за п. 1.2. Наказу НСПП від 11.11.1999 р. №105, яким затверджено «Положення про арбітра», п. 1.2. Наказу НСПП від 11.11.1999 р. №106, яким затверджено «Положення про посередника»). Висококваліфіковані фахівці НСПП мають співпрацювати з ВНЗ на предмет введення в навчальну програму дисциплін щодо розгляду трудових спорів і мають бути зацікавлені у якісній підготовці перспективних трудових арбітрів та посередників, які б сприяли врегулюванню колективного трудового спору

шляхом проведення примирних процедур, не доводячи справу до страйку і подальшого судового розгляду претензій.

Страйки доцільно попереджати заради стабільної та беззбиткової роботи підприємств. Страйк – не вихід, не панацея, існують інші дієві шляхи розв'язання колективного трудового спору. На сторінках цих тез запропоновано окремі способи запобігання страйкам, які можуть стати у нагоді роботодавцям, фахівцям НСПП тощо. Дієвих превентивних заходів, спрямованих на попередження страйків, науковою спільнотою розроблено замало. Тому у цій важливій справі ще зарано ставити крапку.