

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ ТА ЗА ЇЇ МЕЖАМИ

Наталія Швець,

канд. юрид. наук,
асистентка кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена порівняльному аналізу законодавства України, що регулює порядок проведення страйків, і законодавства інших країн із метою вдосконалення чинного українського законодавства.

Ключові слова: страйк, право на страйк, національний страйк, страйк лікарів, переслідування учасників страйку, збиток від страйку.

З моменту проголошення права на страйк і його закріплення у Конституції України страйки стали реальністю нашого сьогодення. Хвиля страйкового руху з різною інтенсивністю періодично накриває окремі регіони країни. Найчастіше страйкують працівники гірничої галузі та сфери транспорту. Проте Україна, на щастя, не є лідером серед держав світу за кількістю страйків із урахуванням складної процедури організації та проведення страйку, передбаченої законодавством.

Окремими проблемами реалізації права на страйк в Україні займалися В. Бурак, В. Кондратьєв, В. Лазор, М. Процишен, А. Слюсар, М. Стадник, Г. Чанишева та ін. [1–5]. Але на сьогодні залишилося чимало відкритих питань у порядку організації та проведення страйку.

Метою цієї статті є аналіз окремих правових аспектів реалізації права на страйк в Україні, вдосконалення чинного законодавства з урахуванням міжнародного досвіду.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. передбачає, що страйк може виникнути на виробничому, галузевому (територіальному) та національному рівнях, але категорія «національний страйк» у чинному законодавстві не розкрита. Така ситуація зумовлена тим, що в Україні за роки її незалежності національні страйки не оголошувались, і відсутність такої практики викликає лише схвалення, адже наслідки загальнонаціонального страйку боляче могли б вдарити по економіці країни в цілому. Але профспілки України подекуди погрожують національним страйком.

Ми вважаємо, що *національний страйк* – це колективне, добровільне, тимчасове припинення роботи найманими працівниками однієї або декількох галузей (професій) чи профспілками або їх об'єднаннями чи іншими уповноваженими найманими працівниками на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України.

У інших країнах національні страйки час від часу паралізують роботу транспорту (Італія, Греція, Бельгія, Португалія), державного сектора економіки – пошта, банки, біржі, муніципалітети (Ізраїль), закладів охорони здоров'я (Швеція, Словаччина, Греція, Кенія, Нігерія) тощо.

Якщо вдатися до конкретних прикладів, то у березні 2012 р. страйк водіїв громадського транспорту (тролейбуси, трамваї, автобуси) естонської столиці призвів до збільшення кількості легкових автомобілів на вулицях міста та спричинив зростання аварійності на дорогах удвічі. Така практика викликає занепокоєння, адже в Україні відсутні статистичні дані щодо кількості ДТП унаслідок страйків працівників транспортної галузі, а страйки працівників ДКП «Харківелектротрансу», «Херсонелектротрансу» у 2012 р. спалахували неодноразово через заборгованість із виплати зарплати.

Через страйки медсестер у Швеції (2008 р.) було відкладено понад 5 тис. операцій. Унаслідок страйку лікарів уряд Словаччини у 2011 р. оголосив надзвичайний стан. Цей страйк поставив медичну систему держави на межу катастрофи; обслуговування пацієнтів у лікарнях звелось до мінімуму. У Кенії за участь у страйках (березень 2012 р.) із вимогами поліпшення умов праці та підвищення зарплати було звільнено 25 тис. медсестер. У нігерійському місті Лагос близько 800 лікарів були звільнені через страйк (травень 2012 р.). Лікарні Лагосу гостро відчували нестачу кваліфікованого персоналу. Кілька пацієнтів померло через те, що їм нікому було надати медичну допомогу.

Наведені приклади страйків лікарів за межами України породжують питання: чи мають право на страйк медичні працівники в Україні, чи вдавалися до страйків українські лікарі?

Згідно із ст. 44 Конституції України, ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. не обмежують право на страйк медичних працівників. Стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудо-

вих спорів (конфліктів)» містить таке формулювання: страйк забороняється, «якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю та здоров'ю людей». Ця норма не однозначно сприймається медичними працівниками. На нашу думку, було б доцільно на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» чітко закріпити положення про заборону страйків медичних працівників лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ у випадку необхідності надання екстреної невідкладної та первинної медичної допомоги пацієнтам з метою запобігання створенню загрози їх життю та здоров'ю. У нормах слід уникати неоднозначних, розпливчатих формулювань.

Якщо уявити ситуацію, що лікарі певної лікарні оголосили страйк, а цей заклад виявився найближчим на шляху слідування машини швидкої медичної допомоги з пацієнтом, який потребує невідкладного медичного втручання (у такому разі лікар має своєчасно професійно надати допомогу пацієнтові, адже об'єктом діяльності лікаря є життя та здоров'я людини). Крім того, ст. 3 Конституції України наголошує: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Від страйку не повинні постраждати хворі люди.

Указ Президента України «Про клятву лікаря» від 15.06.1992 р. № 349 містить слова «вірність цій Клятві присягаю пронести через усе своє життя», у тексті клятви також йдеться про те, що всі знання, сили та вміння лікарі мають віддавати справі охорони та поліпшення здоров'я людини, лікуванню і запобіганню захворюванням, надавати медичну допомогу всім, хто її потребує. Таким чином, медичні працівники, підписавши текст Клятви лікаря та в урочистій обстановці промовивши її, не мають морального права відмовити у наданні медичної допомоги хворому, мотивуючи свою відмову оголошенням страйком. Кожен медичний працівник має дотримуватися принципу пріоритету загальнолюдських цінностей над індивідуальними, особистими потребами.

В Україні медичні працівники вдаються до акцій протесту. На практиці відомий випадок оголошення попереджувального страйку київськими лікарями (2009 р.), який завершився частковим задоволенням вимог страйкарів шляхом підвищення розміру їх заробітної плати.

Заслуговують на увагу питання забезпечення безпеки організаторів та учасників страйку. Безумовно, під час проведення страйку його учасники мають дотримуватися порядку на території підприємства, правил поведінки під час страйку, зокрема щодо особистої та колективної безпеки. Страйкарі не повинні своїми діями провокувати роботодавця на застосування до них сили службою безпеки (позавідомчою охороною) підприємства або втручання в страйк силових структур.

Звернімося до закордонного досвіду, що ілюструє застосування до страйкарів сили. Так, мексиканські шахтарі неодноразово вдавалися до страйків через грубі порушення з боку роботодавця норм у сфері охорони праці на шахті Grupo Mexico (2007–2010 рр.). Страйки очолила Національна профспілка гірників і металургів Мексики, що стала об'єктом агресії з боку уряду та гірничодобувного гіганту Grupo Mexico. Ця агресія набувала різних форм: від неприйняття демократично обраного керівництва, заморожування рахунків, ув'язнення профспілкових лідерів за помилковими звинуваченнями, спроб позбавити профспілку законного права на страйк до залучення поліції й армії для жорстких розправ над працівниками, внаслідок яких загинуло 4 профспілкових активісти, чимало людей було поранено.

6 липня 2010 р. понад 4 тис. федеральних поліцейських захопили вугільну шахту в Кана-неа у відповідь на пошкодження страйкарями обладнання шахти. Поліція скористалася сльозогінним газом для боротьби із страйкарями та заарештувала лідерів профспілки, що очолила страйк [6].

Змальована ситуація викликає гострий осуд. Щоб подібних ситуацій не траплялося із страйкарями в Україні, учасники страйку заздалегідь мають бути проінструктовані про гідне поведіння на період страйку. З цією метою Національна служба посередництва і примирення розробила Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 131, де закріплені права й обов'язки найманих працівників під час страйку. Безумовно, це Положення носить рекомендаційний характер для сторін колективного трудового спору, але окремі його норми можна було б запозичити для формулювання нової ч. 6 ст. 378 у новому Трудовому кодексі України. Пропонуємо таку редакцію ч. 6 ст. 378 «Оголошення та порядок проведення страйку» проекту Трудового кодексу: «Наймані працівники під час страйку не вправі: порушувати громадський порядок; завдавати шкоди майну роботодавця; вчиняти дії, що можуть становити загрозу життю та здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу; чинити опір законним діям роботодавця щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства; створювати перешкоди для доступу на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку».

У травні 2011 р. дворічний конфлікт між профспілкою та керівництвом нафтових компаній Казахстану з метою підвищення заробітної плати працівникам завершився страйком, який намагалися загасити шляхом масових звільнень та арештів. Юриста профспілки АТ «Каражанбасмунай» Н. Соколову було засуджено до

6 років позбавлення волі за звинуваченням у «розповсюдженні соціального розбрату» шляхом організації несанкціонованого мітингу. Ситуацію у Казахстані гостро критикувало світове співтовариство, адже переслідування учасників страйку неприпустиме. Конфлікт має бути врегульований цивілізованим шляхом, за допомогою примирних процедур, за столом переговорів.

Профспілка, яка очолює страйк, у семиденний передстрайковий період має з'ясувати для себе, чи схильний роботодавець вдатися до застосування сили проти страйкарів, і якщо така схильність буде помічена, необхідно звернутися до райвідділу внутрішніх справ із проханням направити конкретно визначеного числа (дата початку страйку) наряд міліції для сприяння профспілці в реалізації її конституційного права. Таким чином профспілка може забезпечити учасників страйкового руху від ситуацій, що відбулися з організаторами й учасниками страйків у Мексиці та Казахстані.

Учасники законного страйку не можуть зазнавати переслідувань та утисків із боку роботодавця. З цього приводу заслуговують на увагу положення Концепції модельного Трудового кодексу, схваленої на XVI пленарному засіданні Міжпарламентської асамблеї країн – учасниць СНД (постанова від 09.12.2000 р. № 16-7). У цьому документі закріплене положення, відповідно до якого Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків.

До цього часу у чинному законодавстві залишається відкритим питання про порядок визначення розміру шкоди, яку завдано внаслідок проведення страйку. Яким же чином можна обчислити завдані підприємству збитки? Чи можна віднести до цієї шкоди недержані прибутки? При визначенні шкоди слід виходити із загальноприйнятих принципів притягнення до матеріальної відповідальності працівників у трудових правовідносинах. На нашу думку, у цих випадках слід враховувати тільки пряму дійсну шкоду відповідно до статей 130, 132–134 КЗпП України. При визначенні шкоди не отримані доходи не повинні враховуватися.

Ми підтримуємо точку зору Ф. Цесарського, який вважає, що в ч. 2 ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не диференційовано поняття збитків, заподіяних незаконним страйком, а йдеться лише про те, що має бути відшко-

дована шкода, завдана як до, так і після моменту визнання страйку незаконним [7].

Висновки

Чинне законодавство України, яким регулюється порядок організації та проведення страйку, потребує подальшого вдосконалення. Зокрема, у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доречно закріпити визначення «національного страйку»; передбачити, що при визначенні розміру шкоди, завданої внаслідок страйку, недержані роботодавцем прибутки не мають відшкодовуватися страйкарями; зазначити, що переслідування організаторів та учасників законного страйку неприпустимі; також слід внести ясність до норм чинного законодавства щодо страйків лікарів.

Закордонний досвід свідчить, що страйки стали реальністю не лише українського суспільства. Активність працівників у боротьбі за свої права з використанням усіх дозволених засобів захисту трудових прав збільшується. Законодавство інших країн у світлі страйкового руху не стоїть на місці, вдосконалюється. Закордонний досвід надає можливість змоделювати якісно нову систему реалізації права на страйк в Україні з метою захисту порушених прав працівників.

Література

1. Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006. – № 1. – С. 132–135.
2. Процишен М. В. Конституційне право на страйк як форма захисту соціально-економічних інтересів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2012. – 20 с.
3. Кондратьєв В. О. Право на страйк та локаут в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Луганськ, 2011. – 19 с.
4. Стадник М. П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава. – 2000. – № 11. – С. 292–300.
5. Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80–86.
6. Защитим профсоюзные права в Мексике // http://www.imfmetal.org/files/11012814465010005/Fact%20sheet_ru.pdf.
7. Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк // Судова апеляція. – 2006. – № 1.

The article is devoted to comparative analysis of Ukrainian legislation regulating the conduct of strikes, and the laws of other countries in order to improve the current Ukrainian legislation.

Стаття посвящена сравнительному анализу законодательства Украины, регулирующего порядок проведения забастовок, и законодательства других стран с целью совершенствования действующего украинского законодательства.