

ПРАВО НА СТРАЙК: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Наталія ШВЕЦЬ,

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

SUMMARY

The article analyzes the important theoretical and practical aspects of the realization of the right to strike, disclosed the main causes of the strikes, signs of strike, conditions of the organization of the legal strike. The author focuses on the difficult procedure of the organization of the strike (legislation overloaded terms, there is no possibility to pause and resume strike). Special attention is given to examples from judicial practice of resolving labor disputes. Considered practical situations which demonstrate the most common violations of the law in part of the organization of the strike. Make suggestions for improving legislation by simplifying the procedure of organizing the strike.

Key words: strike, right to strike, strike movement, causes of the strike, organization of the strike, legal strike.

АНОТАЦІЯ

У статті аналізуються важливі теоретичні та практичні аспекти реалізації права на страйк, розкриваються основні причини страйків, ознаки страйку, умови організації законного страйку. Автором акцентується увага на складній процедурі організації страйку (законодавство перевантажене строками, відсутня можливість призупинити та відновити страйк). Особлива увага приділяється прикладам із судової практики вирішення трудових спорів. Розглядаються практичні ситуації, які демонструють найбільш розповсюджені порушення норм законодавства в частині організації страйку. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення законодавства шляхом спрощення процедури організації страйку.

Ключові слова: страйк, право на страйк, страйковий рух, причини страйку, організація страйку, законний страйк.

Постановка проблеми. Останнім часом спостерігається тенденція до появи все більшої кількості наукових публікацій, присвячених проблематиці страйкового руху. З одного боку, наявність наукової дискусії свідчить, що фахівці в галузі трудового права продовжують шукати шляхи для вдосконалення правової бази регулювання організації та проведення страйку з метою зменшення градусу напруги між сторонами колективного трудового спору, а з іншого – це тривожна тенденція, адже вона засвідчує загострену ситуацію на теренах України між роботодавцями та працівниками, які не змогли шляхом примирних процедур врегулювати колективний трудовий спір. Водночас, незважаючи на наявність загальнотеоретичних публікацій про страйки, у яких констатується закріплення конституційного права на страйк та тлумачиться чимало дискусійних положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у частині проведення страйку, на практиці невіршеними залишилися проблеми, пов'язані з ускладненою процедурою організації страйку.

Огляд останніх досліджень. На сьогодні окремі аспекти реалізації права на страйк досліджуються такими вченими, як В.Я. Бурак, Н.В. Дараганова, С.І. Запара, Ю.О. Коломоєць, В.В. Лазор, С.М. Мигаль, М.В. Процишен, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова та інші.

Метою статті є аналіз правової природи права на страйк, висвітлення причин страйків, розкриття їх ознак, дослідження заформалізованої процедури організації та проведення страйку, передбаченої нормами законодавства, внесення пропозицій щодо вдосконалення правового забезпечення реалізації права на страйк для спрощення на практиці оголошення страйку у виправданих випадках із дотриманням чинних обмежень.

Виклад основного матеріалу. Суспільство зацікавлене в стабільних відносинах роботодавця та працівників, однак коли конфлікт між ними загострюється та вичерпано всі наявні правові засоби для врегулювання розбіжностей між

сторонами колективного трудового спору, для працівників передбачено можливість скористатися правом на страйк як крайнім засобом вирішення такого спору.

Злободенність проблематики страйкового руху засвідчують приклади з практики реалізації права на страйк як у світовому масштабі, так і на теренах України. Зокрема, викликає занепокоєння ситуація, що склалася на початку листопада 2014 р. в Німеччині, де оголосили страйк машиністи залізничної напередодні святкування двадцять п'ятої річниці падіння Берлінської стіни [1]. Дата проведення страйку співпала з історичною подією, на святкування якої бажали би приїхати, скориставшись послугами залізничної галузі, мільйони туристів з усіх куточків світу. Основна вимога страйкарів – підвищення рівня заробітної плати та скорочення тривалості робочого часу.

Транспортна галузь – одна з найбільш чутливих до переростання конфліктної ситуації в страйк. Так, в Україні, де страйкували працівники авіакомпанії «Аеросвіт» (Європейський суд із прав людини захистив право на страйк працівників «Аеросвіту» та присудив їм компенсацію в розмірі 20 тисяч євро), на сьогодні залишається заборгованість із виплати зарплати в цій компанії в розмірі 116,8 млн грн. Такі цифри було озвучено під час відкритого засідання Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат під головуванням міністра соціальної політики України [2, с. 2].

Право на страйк – одне із соціально-економічних прав людини, яке знайшло безпосереднє закріплення в ст. 44 Конституції України, а згодом – у нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, у Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та примирних процедур під час страйку від 18 листопада 2008 р. № 131, Правилах поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або

уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку від 28 квітня 2004 р. № 66, що затверджені Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП), іншими нормативно-правовими актами України.

С.М. Мигаль у дослідженнях, присвячених міжнародному досвіду страйкування, виокремлює «страйкове право» [3, с. 35–46]. Про новаторську ідею «страйкового права» весті науковій дискусії, на наше переконання, недоречно. Існування права на страйк як в Україні, так і в інших державах світу ніхто не заперечує, проте говорити про страйк можна лише в межах інституту трудових спорів, зокрема колективних трудових спорів. Навряд чи можна виокремити предмет і метод страйкового права. Тоді за аналогією потенційно можна було б виділити «примирне право» тощо. Таким чином, на сьогодні вже склався термінологічний апарат у межах інституту трудових спорів. Напрацьовані законодавцем категорії є усталеними, фігурують у нормах Конституції України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Вважаємо, що оперувати словосполученням «страйкове право» нерационально навіть із метою уникнення тавтології в наукових публікаціях.

Що ж зумовило появу такого тривожного явища, як страйк, та викликало необхідність розробки законодавства, яке врегулювало б законність процедури оголошення й проведення страйку? Відповідь на це питання дозволяє дати аналіз визначення страйку. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Якщо мета страйку – вирішення колективного трудового спору, який у свою чергу пов'язаний із неузгодженістю інтересів роботодавця та працівників, то для запобігання страйку слід або взагалі попередити виникнення колективного трудового спору, або своєчасно врегулювати розбіжності між його сторонами шляхом взаємних домовленостей, компромісу на стадії примирних процедур.

Проведене узагальнення практики страйкового руху дозволяє назвати найбільш розповсюджені причини страйків, а саме: несвоєчасна виплата заробітної плати; невідповідність її розміру мінімальним гарантіям, встановленим у законодавстві; недотримання вимог колективних договорів, галузевих і регіональних угод; невинуватене скорочення робочих місць; незадоволення умовами праці тощо. Якщо не стабілізувати економічну ситуацію в країні в досяжній перспективі, страйки залишаться болісним явищем у житті сучасного суспільства.

Останнім часом серед причин конфліктних ситуацій спостерігаємо нові тенденції з огляду на напружену ситуацію в Україні. Так, 6 листопада 2014 р. оголосив страйк персонал колонії № 70 у Бердичеві, що на Житомирщині. Працівники колонії вимушені були забарикадуватися в актовому залі колонії у відповідь на випаді ув'язнених, пов'язані з безпосередньою загрозою здоров'ю та життю персоналу (в'язні на будь-які зауваження погрожували персоналу розправою) [4].

У змальованій ситуації страйк (як неюрисдикційну форму самозахисту прав працівників, свого роду «захисну реакцію») слід відрізнити від відмови виконання працівниками своїх обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, у випадку створення загрози життю та здоров'ю працівників (ч. 5 ст. 153 Кодексу законів про працю України, ч. 2 ст. 6

Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ), адже ситуація в межах колонії стала неконтрольованою попри спроби домовитися зі спецконтингентом. Керівництво колонії намагалося вжити заходів для нормалізації ситуації, однак вони не привели до вирішення конфлікту, тому можна констатувати, що фактично роботодавець не зміг створити персоналу колонії безпечної й нешкідливої умови праці. Персонал колонії вимагав втручання спецпризначенців для нормалізації обстановки. Відповідно, у наведеній ситуації працівники колонії мають право відмовитися виконувати свої обов'язки, проте цей випадок не може бути кваліфіковано як страйк, адже страйкувати державним службовцям заборонено ч. 4 ст. 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» від 23 червня 2005 р. № 2713-IV: забороняються організація особами рядового й начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні.

Під причинами виникнення страйків слід розуміти конкретні обставини, що зумовлюють появу розбіжностей між сторонами колективного трудового спору, а під умовами реалізації права на страйк – відсутність у законодавстві прямої заборони на проведення страйків, попереднє проведення примирних процедур.

Наявність суперечностей між роботодавцем і найманими працівниками ще не дає права останнім страйкувати. Таким чином, право на страйк існує, воно закріплене на конституційному рівні, проте реалізація цього права можлива лише у випадку дотримання певних умов, адже страйк залишається гострим засобом боротьби, крайнім засобом розв'язання неузгоджених розбіжностей. До того ж наслідки страйку не є втішними як для роботодавця (зупинка всього виробництва чи окремих його ділянок спричиняє збитки, підірив ділову репутацію підприємства та іміджу керівника, труднощі з наймом нових працівників замість страйкарів тощо), так і для працівників (час страйку не оплачується, стаж не йде, участь у незаконному страйку розцінюється як порушення трудової дисципліни, переслідування організаторів страйку тощо), а також страйки в підсумку болісно позначаються на економіці нашої держави.

Умовами організації законного страйку є не лише наявність порушених прав найманих працівників, а й попереднє проведення примирних процедур або ухилення роботодавця від участі в примирних процедурах чи невиконання останнім угоди, досягнутої під час вирішення колективного трудового спору; формування вимог працівників із врученням цих вимог для розгляду роботодавцеві; голосування до початку цієї акції щодо доцільності її організації, а також з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку; виключення будь-якого примусу до участі або неучасті в страйку з боку найманих працівників; своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести страйк; відсутність законодавчої заборони на проведення страйку (в Україні діє близько 30 законів, якими забороняється проведення страйку для окремих категорій працівників).

Злободенність проблем страйкування не лише в масштабах України, а й у межах СНД підтверджується проведенням 2–3 грудня 2008 р. в штаб-квартирі Федерації незалежних профспілок Росії засіданням круглого столу на тему «Проблеми вирішення колективних трудових спорів». Участь у цьому засіданні взяли представники профспілкових центрів країн-учасниць СНД. Українська делегація також взяла участь у цьому заході. Значну увагу було приділено дискусії з приводу реальної можливості скористатися працівниками

правом на страйк. Делегати дійшли висновку, що трудове законодавство країн СНД в частині проведення страйків є жорстким і побудованим таким чином, щоб унеможливити для працівників проведення законних страйків. Нам імпонує ця думка. На жаль, вітчизняне законодавство дійсно є таким, що провести страйк без порушень практично неможливо. Готувати його можна декілька місяців. А з плином часу страйк може втратити свою актуальність.

На необхідність спрощення процедури оголошення страйку також звернено увагу в Рекомендаціях парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», схвалених Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. № 892-VI. Таким чином, уже понад 5 років у нашій державі перебуває на контролі питання спрощення процедури проведення страйку, проте й донині суттєвих зрушень у цьому напрямі не відбулося.

На наше переконання, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» перевантажений строками (їх передбачено декілька видів для різних цілей) та іншими процедурними нормами, що є причиною визнання в багатьох випадках страйків незаконними, адже строки нерідко порушуються, їх складно дотримуватися.

Страйк передбачає жорстку процедуру порядку його оголошення й проведення. Страйку поки що не притаманне поняття можливості його призупинення та відновлення. Якщо страйк призупинити, то слід заново розпочинати процедуру його оголошення й проведення. У цьому сенсі акції протесту є більш гнучкою формою захисту трудових прав порівняно зі страйком, оскільки їх можна призупинити, потім відновити.

Неврегульованість питання можливості продовження строку страйку на рівні законодавства, на наше переконання, може стати перешкодою для його проведення. Вважаємо за необхідне встановити порядок, з дотриманням якого можливим буде продовження строку проведення страйку (якщо тривалість страйку, визначена в рішенні про його оголошення, виявилася неефективною). Закріплення такого механізму в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дозволить уникнути необхідності провадити повторно всі процедури, що передують оголошенню страйку. Звичайно, у рішенні про оголошення страйку вказується дата й час початку страйку, його тривалість. Проте результати оголошеного страйку стануть відомі лише згодом, тобто в процесі його проведення. Тому слід виробити механізм подовження строку страйку в разі його неефективності на початковому етапі, щоб уникнути повторного проходження складних процедур оголошення страйку вдруге.

Законодавець передбачає обов'язок органу, який очолює страйк, попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про початок страйку (ч. 6 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). За необхідності (наприклад, складного спору, спору економічної спрямованості) день початку страйку, на наш погляд, можна змінити за домовленістю з роботодавцем. Законодавець жорстко централізував питання про строки. Централізований метод регулювання законодавства у сфері реалізації права на страйк потребує коригування щодо розширення локально-договірного регулювання. На нашу думку, назріло питання розвантаження Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від деяких строків. Доречно передбачити, що строки

може бути в певних, виправданих об'єктивними обставинами випадках, подовжено за згодою сторін.

Перш ніж організувати страйк, органу, який має намір його очолити, слід усебічно, уважно й розсудливо проаналізувати конфліктну ситуацію, що виникла на підприємстві, в установі, організації, у тому числі настрої у «верхівці» підприємства. Необхідно переконатися, що адміністрація не провокує страйк. Наприклад, на підприємстві очікується простій через відсутність замовлень, неможливість реалізувати виготовлену продукцію, і керівництво, щоб не оплачувати працівникам час простою, вирішує «підігріти» конфліктну ситуацію, не перешкоджати страйковим настроям працівників, адже закон не зобов'язує оплачувати час участі в страйку.

Частина 8 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закріплює, що місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем. Нечіткість цієї норми полягає в тому, що в законі не деталізується форма погодження місцеперебування страйкарів. У цьому сенсі усної домовленості буде недостатньо.

У разі, коли роботодавець заперечує проти знаходження страйкуючих під час проведення страйку на території підприємства, установи, організації та не дає згоди на це, він має право не допускати працівників на роботу. В.І. Щербина вважає, що роботодавець, не допускаючи працівників до роботи або на підприємство, має право не нести додаткові витрати, пов'язані з перебуванням працівників на підприємстві (витрати на опалення, освітлення, водопостачання та інші види утримання виробничих приміщень, витрати на здійснення технологічного контролю за виробничими процесами та якістю продукції тощо) [5, с. 369].

Наведена позиція вченого видається цілком виправданою, однак ми не можемо бути такими категоричними, якщо страйк відбувається взимку, у сильні морози, яких заздалегідь не можна було спрогнозувати (в Україні достатньо прикладів зимових страйків), і погодженим місцеперебуванням страйкарів визначено територію підприємства на відкритому повітрі за умови, що страйкарі не заважають виробничому процесу інших працівників, дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку, не допускають дій, які перешкоджали би стабільній життєдіяльності підприємства, збереженню майна, поводять себе цивілізовано. Невже роботодавець на шляху відстоювання власних інтересів має забути про добробут своїх працівників, які страйкують на відкритому повітрі, будучи не допущеними на підприємство? Так, сьогодні вони страйкують, а вже завтра потенційно може бути укладено мирову угоду, і цілком можливо, що в змальованій ситуації працівники в перспективі не вийдуть на роботу за станом здоров'я, а роботодавець буде оплачувати їм тимчасову непрацездатність (принаймні перші 5 днів). На наше переконання, роботодавець повинен забезпечити страйкуючих працівників підприємства не виробничим приміщенням (актовий зал, хол), щоб не завадити роботі інших працівників, які не беруть участі в страйку. Недопущення працівників-учасників страйку до приміщення підприємства взимку свідчитиме про порушення з боку роботодавця загальноправового принципу гуманізму.

Ю.М. Щотова зазначає, що активну участь у страйковій боротьбі працівників беруть профспілки, які здійснюють керівництво страйками і, відповідно, є відповідальними за їх організацію та проведення. Натомість науковець вважає, що

професійні спілки, які діють від імені трудового колективу, що має страйкувати, не повинні бути відповідачами в справах про визнання страйків незаконними. У такому разі мова йде про представництво [6, с. 126].

На нашу думку, якщо страйк очолює професійна спілка як уповноважений представницький орган страйкуючих працівників, то саме вона як орган, що діє від імені трудового колективу, буде відповідачем у справі про визнання судом страйку незаконним. У цій ситуації профспілка водночас і представлятиме, і захищатиме інтереси страйкарів. До того ж орган, що очолює страйк (у цьому разі профспілка), зобов'язаний ужити необхідних заходів щодо забезпечення під час страйку збереження майна. На рахунку профспілкової організації мають бути кошти, зібрані завдяки членським внескам страйкарів, які є членами профспілки. До того ж профспілка як орган, що очолює страйк, здійснює управління страйковим фондом у випадку його створення (п.п. 4.6–4.7. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та примирних процедур під час страйку). Саме ці кошти покритуть спричинену страйкарями під час проведення страйку шкоду. Більше того, якщо профспілка наважиться очолити страйк, то вона має наперед передбачити можливі негативні наслідки страйку у вигляді збитків, заздалегідь накопичити резервні кошти, провести попередню роботу з потенційними страйкарями напередодні страйку, контролювати дії страйкуючих у процесі страйку, не допускаючи пошкодження майна роботодавця, переростання законного страйку в незаконний. До того ж якщо в рішенні про оголошення страйку, оформленому протоколом, професійна спілка визнає за собою статус органу, який очолює страйк, то цим же рішенням профспілка має брати на себе зобов'язання відповідати за наслідки незаконного страйку, у тому числі за збитки. Якщо профспілка керує страйком, то й відповідати за його наслідки в суді (бути належним відповідачем) має саме ця громадська організація. Законодавство не містить заборони щодо подання в суд позовної заяви роботодавцем про визнання страйку незаконним до профспілки як до юридичної особи з огляду на положення ст. 30 Цивільного процесуального кодексу України.

Ще одним проблемним питанням, не врегульованим законодавчо, слід визнати момент переривання страхового стажу в разі участі в законному страйку. З огляду на той факт, що страйк – це припинення роботи, за цей період працівник, відповідно, не отримає заробітну плату. Бракує праці, тому відсутньою буде й оплата. Якщо протягом часу участі в страйку, наприклад тривалістю 5 днів, працівник не отримує зарплату, то за ці 5 днів не буде сплачуватися єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до відповідних фондів, що включає також пенсійний внесок. Таким чином, страховий стаж страйкаря, необхідний у майбутньому для призначення пенсії, важливий для визначення розміру допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, за час участі в законному страйку переривається, за винятком таких випадків: 1) коли особа на добровільних засадах з іншого доходу, якщо такий наявний, самостійно перерахує внески; 2) у разі створення страйковим комітетом спеціального фонду, за рахунок якого можлива оплата часу участі працівників у законному страйку (працівник із цих коштів може самостійно робити відрахування до фондів соціального страхування, Пенсійного фонду України).

Узагальнення практики страйкового руху свідчить, що жоден із проведених страйків на теренах держави не може бути оцінено як оголошений у точній відповідності до ви-

мог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Така статистика лише підтверджує висновок, що процедура оголошення й проведення страйку складно виписана законодавцем. Кожний недолік, неузгодженість чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» можуть стати причиною зловживань цим правом із боку працівників або унеможливають реалізацію права на страйк. Аналіз судової практики переконливо доводить, що через недосконалість законодавства про вирішення колективних трудових спорів судам усе частіше доводиться втручатися в перебіг конфліктної ситуації шляхом вирішення спору за позовом у передбачених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» випадках роботодавця (ст. 23), НСПП (ст. 25), проте з одним і тим же результатом – визнанням страйку незаконним.

Перейдемо до аналізу повчальних практичних аспектів реалізації права на страйк. Однією з ознак страйку є припинення роботи колективом працівників. Відповідно, страйк не має права оголосити одна особа – працівник підприємства. Більше того, за рішення про оголошення страйку має проголосувати більшість найманих працівників підприємства або 2/3 делегатів конференції. Успіх страйку за умов дотримання процедурних норм залежить від його масовості. Однак на практиці трапляються прикрі ситуації. Зокрема, у жовтні 2013 р. мав місце випадок оголошення безстрокового страйку слюсарем-ремонтником (одноособово) Житомирського учбово-виробничого підприємства Українського товариства сліпих «УТОС» через нестворення роботодавцем належних умов праці (незабезпечення спецодягом, миючими засобами, інструментами). Працівник надіслав рекомендаційний лист на адресу адміністрації товариства «УТОС» з інформацією про оголошення безстрокового страйку. Цей лист невдовзі повернувся відправнику у зв'язку із закінченням строку зберігання. Слюсар-ремонтник звернувся до суду з позовом про визнання законним оголошеного ним страйку та відшкодуванням моральної шкоди. У своєму рішенні суддя зазначив, що позивач не дотримався процедури оголошення страйку, його позовні вимоги є безпідставними, за наявності індивідуального трудового спору між окремим працівником і роботодавцем не передбачено застосування такого заходу, як страйк (справа № 295/10154/13-ц) [7].

Вважаємо за необхідне закріпити в чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» процедуру визнання страйку таким, що не відбувся (тобто виникла передстрайкова ситуація, яка не переросла у власне страйк). Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або 2/3 делегатів конференції. Отже, якщо на підприємстві припинять роботу менше 2/3 делегатів конференції або меншість найманих працівників, вказаних у рішенні про оголошення страйку, то страйк має бути визнано таким, що не відбувся.

Таким чином, право на страйк є правом трудового колективу або декількох трудових колективів. Страйк – колективні дії, форма колективного ультиматуму [8, с. 211].

У розглянутій ситуації йдеться про оголошення безстрокового страйку, тоді як чинне законодавство закріплює в самому визначенні страйку таку його ознаку, як тимчасовий характер. Страйк завжди обмежується певним часом, до того ж у самому рішенні про оголошення страйку має бути зазначено, окрім дати й часу початку проведення страйку, його тривалість. Таким чином, безстроковий страйк – нонсенс, адже раніше чи пізніше, проте страйк доходить свого логічного завершення (примирення сторін шляхом укладення мирової угоди, задоволення вимог страйкарів). До того ж жоден колектив найманих працівників не зацікавлений у тривалих «страйкових сагах», оскільки за період участі в страйку працівники втрачають заробіток.

Іншими ж ознаками страйку, окрім уже згаданих, є такі: учасниками страйку можуть бути лише наймані працівники; добровільність участі в страйку; бездіяльність працівників під час страйку (невихід на роботу, невиконання (відмова від виконання) трудових обов'язків (у цьому сенсі варто відрізнити від страйків акції протесту у вигляді уповільнення темпів роботи)); організованість учасників страйку (обрання органу (особи), що очолює страйк, та дотримання численних процедурних правил).

Серед розповсюджених на практиці порушень законодавства учасниками страйку можна назвати недотримання процедури оформлення протоколу про оголошення страйку на стадії голосування про його проведення. Зокрема, у протоколі загальних зборів робочого цеху № 1 Свердловського машинобудівного заводу (Луганська область), де розглядалося питання про оголошення страйку через заборгованість із виплати зарплати, зі 116 працівників цеху схвально проголосувало 64 особи, проте підписи під прізвищами й ініціалами прихильників страйку поставили лише 18 працівників (справа № 427/1565/14-ц) [7]. Вважаємо, що положення ч. 1 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виписані нечітко, адже в нормі не деталізовано спосіб голосування (воно має бути таємним або відкритим). Якщо йдеться про відкрите голосування, то в протоколі загальних зборів (конференції) трудового колективу, на наше переконання, не було б зайвим, окрім загальної кількості осіб, які схвально проголосували за проведення страйку, вказати прізвища цих працівників із їх підписами, щоб у подальшому не виникло питань із приводу загальної кількості учасників страйку, щоб роботодавець розумів, на яких посадах доречно замінити страйкуючих із метою недопущення збитків у виробничому процесі. До того ж роботодавець у жодному разі не має переслідувати учасників страйку, особи яких йому стануть відомі у випадку дотримання запропонованої вище процедури оформлення рішення колективу працівників про проведення страйку.

У ЗМІ на Львівщині було розміщено інформацію про заклики та рекомендації щодо оголошення міського страйку координаційною радою страйкових комітетів працівників закладів освіти. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рекомендації щодо оголошення територіального страйку приймаються на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі найманих працівників та (або) профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам. Тому в такому разі лише виборні органи представників найманих працівників мають право за умови дотримання положень ч. 2 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» приймати рекомендації щодо оголошення територіального

страйку (про це йдеться в листі НСПП від 11 вересня 2002 р. № 08-01/380). Координаційна рада страйкових комітетів працівників закладів освіти м. Львова не є виборним органом представників найманих працівників (це не профспілка, не страйковий комітет), тому не має повноважень щодо прийняття рекомендацій щодо оголошення страйку. Таким чином, заяви в засобах масової інформації, інші декларативні повідомлення названих органів із не визначеним відповідно до законодавства України статусом не носять характеру офіційних постанов, рішень у межах визначених колективних трудових спорів на територіальному рівні.

Цей випадок, як і низка подібних, яскраво свідчить про недостатню страйкову культуру громадян, доцільність проведення роз'яснювальної роботи на підприємствах, в установах, організаціях представниками профспілки, Національної служби посередництва і примирення.

Висновки. Для того щоб право на страйк не було декларативним, не мало руйнівних наслідків, необхідно чітко й систематизовано виписати процедуру оголошення та проведення страйку. Кожен недолік, прогалина, неузгодженість Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» може стати причиною зловживань цим правом працівниками або унеможливити реалізацію заформалізованої процедури оголошення й проведення страйку. Останні зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» було внесено в жовтні 2012 р. До того ж це не ті зміни, про нагальну необхідність внесення яких веде відкриту дискусію наукове співтовариство. Пропозиції, висловлені в цій статті, сприятимуть удосконаленню законодавства, що регулює порядок організації та проведення страйків.

Список використаної літератури

1. Німеччина: машиністи страйкують, пасажери страждають [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.euronews.com/2014/11/07/black-friday-for-passengers-as-longest-rail-strike-in-german-history-continues>.
2. Повернути борги працівникам // Пенсійний кур'єр. – 2014. – № 40(549).
3. Мигаль С.М. Конституційне визнання права на страйк / С.М. Мигаль // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності : зб. наук. праць Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 2. – С. 35-46.
4. Співробітники в'язниці вимагають ввести спецназ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tsn.ua/ukrayina/u-berdichivskiy-koloniyi-zdiynnyavsya-bunt-yuremniki-kazhut-scho-v-yazni-nakazuyut-prinositi-yim-narkotiki-390461.html>.
5. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Щербина ; за ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
6. Щотова Ю.М. Відповідальність професійної спілки за організацію і проведення незаконного страйку: міжнародний досвід / Ю.М. Щотова // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомлень учасників V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 вересня 2013 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 560 с.
7. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua>.
8. Дараганова Н.В. Трудові спори : [навч. посібник] / Н.В. Дараганова. – К. : Алерта, 2012. – 272 с.