УДК 349.2: 331.109.22

Мельник К.Ю.
канд. юрид. наук, старш. наук. співробітник

Правове регулювання страйку: шляхи вдосконалення

Історично одним з найбільш дискусійних інститутів трудового права як на міжнародному, так і на національному рівні був і залишається інститут страйку. Свідченням цього є те, що Міжнародна організація праці неодноразово розглядаючи в рамках Міжнародних конференцій праці дане явище, до цього часу не прийняла конвенцію, яка б встановила міжнародні орієнтири в сфері застосування страйку. В конвенціях Міжнародної організації праці відсутнє навіть визначення терміна „страйк". Це можна сказати і про Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейську соціальну хартію та Європейську соціальну хартію (переглянуту), які тільки констатують це право.

Відсутність єдиної міжнародної позиції щодо явища страйку призводить до існування різноманітних підходів на рівні країн до закріплення ознак даного явища. Навіть Росія і Україна, у яких в недалекому минулому було однакове трудове законодавство, сьогодні підходять по-різному до визначення ознак цього явища. Так, ч. 4 ст. 398 Трудового кодексу Російської Федерації визначає страйк як тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (цілком або частково) з метою вирішення колективного трудового спору. Частина 1 ст. 17 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" під страйком розуміє 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).

Слід зазначити, що тимчасовість як ознаку страйку передбачають і інші країни. Наприклад, в Індонезії відповідно до Закону „Про вирішення трудових спорів" страйк повинен носити короткостроковий характер та не повинен перевищувати 48 годин [1, с. 129].

Що стосується мети страйку, то в цьому питанні спостерігається значна розмаїтість позицій. Так, Фінляндія і Філіппіни законодавчо закріплюють таку ж мету страйку, як Україна та Росія. В Естонії, Камбоджі, Коста-Ріці, Домініканській Республіці метою страйку є задоволення вимог працівників до роботодавця. Вказівка на професійні, соціальні та економічні цілі страйку міститься у законодавстві Греції, Ірландії та Парагваю. Законодавство Сальвадору метою страйку визначає досягнення згоди. В окремих країнах мета застосування страйку не є ознакою даного явища (Бангладеш, Індія, Пакистан, Панама, Словакія) [2, с. 96].

Характер страйкових дій, як ознака страйку, також має свої відмінності у різних країнах. Так, у Канаді під страйком розуміється, крім припинення роботи, також її уповільнення або інші дії, спрямовані на зупинку або обмеження продуктивності виробництва. У Франції ознакою страйку є колективне припинення роботи. Страйки з уповільненням темпу роботи визнаються у Франції незаконними [3, с. 90].

Більшість країн світу визначають страйки як колективні акції найманих працівників. А в окремих країнах законодавчо передбачена конкретна кількість працівників, які можуть здійснити страйк, зокрема в Намібії страйк може бути здійснений двома та більше працівниками, в Гватемалі - трьома та більше працівниками, у Панамі - п’ятьма та більше працівниками.

Слід також зазначити, що і серед вчених немає одностайності у визначенні даного явища. Так, правову природу страйків за різних часів досліджували такі вчені: Д. Вінсел, М. Вотерс, Т. Гайгер, Ю. Гриценко, К. Гусов, Р. Дарендорф, С. Запара, І. Кисельов, Є. Клівер, Л. Коузер, В. Лазор, Ф. Люшер, Н. Полянський, В. Сафонов, Л. Таль, В. Толкунова, Ф. Фабрициус, Р. Хайман тощо. Так, Л. Таль під страйком розумів колективне припинення роботи групою робітників з метою примусити адміністрацію підприємства погодитися на поліпшення умов праці [4, с. 167]. За точкою зору Н. Полянського, страйк складається з двох частин: 1) відмови від виконання прийнятого за договором обов'язку і 2) пропозиції умов для укладення нового договору [5, с. 17]. Ф. Люшер під страйком розуміє погоджене припинення роботи, що є способом захисту професійних інтересів і тому припускає наявність незадоволених професійних вимог [6, с. 281]. В.Сафонов вказує, що страйком є тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх трудових обов'язків цілком або частково з

метою вирішення трудового спору, що виникає з приводу встановлення умов праці (суб'єктивних прав працівників) [7, с. 210]. Як указує Ю. Гриценко, „страйк – це тимчасове добровільне (повне або часткове) припинення усіма або частиною працівників організації (її підрозділу, філії, представництва) виконання трудових обов'язків, що призводить до повної або часткової зупинки виробничого процесу, з метою задоволення, висунутих працівниками вимог" [8, с. 95].

В. Лазор, підтримуючи дефініцію „страйк", яку запропонував законодавець в Законі України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", називає такий страйк „повним". На його думку, поряд з цим поняттям у зазначеному законі необхідно ввести ще два різновиди страйку – „частковий (неповний) страйк" і „попереджувальний страйк". Вчений пропонує наступні дефініції: „частковий (неповний) страйк – це тимчасове добровільне колективне зменшення працівниками обсягу виконання своїх трудових обов'язків, у заздалегідь оговорених межах, з метою вирішення колективного трудового спору або конфлікту"; „попереджувальний страйк – це добровільне припинення роботи терміном на одну годину, що допускається за рішенням трудового колективу однократно на будь-якому етапі примирливо-третейських процедур або після їх завершення, про що роботодавець повинен бути письмово попереджений не пізніше, ніж за 24 години" [9, с. 35].

З огляду на відсутність єдиної точки зору на таке важливе соціальне явище як страйк, вважаємо за необхідне дослідити його більш детально в розрізі національного законодавства. Так, виходячи зі ст. 17 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", страйком в Україні визнаються тільки такі дії працівників, які, по-перше, мають колективний характер, по-друге, виражаються в добровільному припиненні роботи і, потретє, здійснюються з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Щодо першої ознаки, то, як відомо, явище „страйк" історично виникло як колективна дія і до останнього часу сприймалося переважною більшістю фахівців в галузі трудового права як колективне право найманих працівників. Так, ще Н. Полянський зазначав, що страйк являє собою один із засобів, якими володіють працівники для захисту власних колективних, а не індивідуальних інтересів [10, с. 122]. Сучасний дослідник даного правового явища Є. Клівер вказує: „...право на страйк застосовується для реалізації спільних інте-

ресів групи осіб (задоволення вимог трудового колективу), що дозволяє віднести його до категорії колективних прав" [11, с. 29]. Таку ж точку зору підтримують Ю. Гриценко і В. Сазонов. Так, Ю. Гриценко зазначає, що страйк – це завжди результат колективних дій групи працівників [8, с.85]. За точкою зору В. Сафонова, страйк, який здійснюється одним єдиним працівником, навряд може бути результативним і досягати необхідних цілей [7, с. 182].

Існує також точка зору, що право на страйк – це індивідуальне право, яке виражається в прийнятті індивідуального рішення про відмову від виконання обов'язків за трудовим договором, що може бути реалізовано тільки колективно. Так, А. Фабріціус вказує, що право на страйк є правом індивідуальним, яке може бути реалізовано тільки колективно [12, с.126].

Ми не погоджуємося з думкою В. Сафонова щодо низької результативності страйку, який здійснюється одним працівником, оскільки в сучасних умовах розвитку технологій існують певні ключові структури виробничого процесу, які обслуговуються одним працівником, і зупинка роботи яких загрожує великими матеріальними втратами для роботодавця. Слід також звернути увагу на те, що можливість страйкувати одному працівнику надає законодавство певних країн. Так, Конституція Азербайджану (ч. 1 ст.43) закріплює право кожного самостійно або спільно з іншими здійснювати страйки.

Таким чином, ми вважаємо, що право на страйк – це індивідуальне право, оскільки страйкувати будуть конкретні працівники і нести юридичну відповідальність за участь у страйку, визнаному судом незаконним, будуть також конкретні працівники. Це право може реалізовуватися як через колективні дії, так і через індивідуальні.

Виходячи з другої ознаки, страйком в Україні будуть вважатися тільки ті дії працівників, які виражаються в добровільному припиненні роботи. А це означає, що в Україні не вважаються страйками, і з огляду на це не охороняється державою право на застосування таких відомих світовій практиці видів страйків, що проводяться без припинення роботи, як страйки з уповільненням чи прискоренням темпу роботи, коли працівники починають знижати обсяги випуску продукції або виробляти надлишкову продукцію. Різновидом таких страйків є так званий „італійський страйк" - страйк, який полягає у виконанні роботи із суворим дотриманням

всіх правил та інструкцій. Така діяльність зрештою призводить до уповільнення темпу роботи.

Слід зазначити, що назва останнього виду страйку пішла від назви країни, в якій вперше був застосований цей вид страйку. Так, вперше даний вид страйку був застосований в Італії в першій половині XX ст., причому різні джерела віддають першість його проведення різним категоріям працівників (льотчикам, поліцейським, залізничникам).

До речі національне законодавство не передбачає і такі види страйків як попереджувальний страйк – страйк, який полягає у припиненні роботи на незначний період (1 година) і демонструє рішучість працівників до подальших акцій у випадку ігнорування їх позиції (як правило, оголошується під час примирливих процедур); страйк солідарності – страйк, який проводиться з метою підтримки страйкуючих працівників, що зайняті у іншого роботодавця; страйк працівників ключових структур підприємства; страйк, який виражається у перемінному короткочасному припиненні роботи працівниками різних підрозділів підприємства у певному порядку.

На наш погляд, незабезпечення державою можливості застосовувати вищенаведені види страйків не дозволяє працівникам ефективно відстоювати свої трудові права. Наприклад, проведення попереджувального страйку до або під час примирливих процедур продемонструє рішучість працівників до подальших акцій та застереже роботодавця від ухилення від примирливих процедур. Більш того, законодавство Російської Федерації передбачає такий вид страйку. Так, відповідно до ч. 5 ст. 410 Трудового кодексу РФ, після п'яти календарних днів роботи примирливої комісії може бути однократно оголошений годинний попереджувальний страйк, про який роботодавець повинен бути попереджений у письмовій формі не пізніше ніж за три робочі дні.

Останньою ознакою страйку в Україні є його мета, яка полягає у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). Отже, національний законодавець обмежує мету страйку тільки вирішенням колективного трудового спору (конфлікту), тобто якщо немає колективного трудового спору, то мова не може йти і про страйк. Так, відповідно до п. б) ст. 22 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", незаконними визнаються страйки, оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими

ними органами положень статей, які встановлюють порядок формування вимог найманих працівників, профспілок; вимоги щодо моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) тощо.

Із вказаного вище, право на страйк розуміється нами як індивідуальне право, яке може реалізовуватися як через колективні дії, так і через індивідуальні. А отже, існування вищезазначеної мети не дасть змоги одному працівнику застосувати своє конституційне право. Крім того, експерти Комітету зі свободи об'єднання Адміністративної ради Міжнародної організації праці вказують, що заборона страйків, які не пов'язані з колективним спором, в якому однією із сторін виступають працівники або профспілка, суперечить принципам свободи об'єднання.

Підтримуючи прагнення В. Лазора закріпити в національному законодавстві різні види страйків, в той же час вважаємо, що більш правильно підійти комплексно до явища „страйк", запропонувавши загальну дефініцію, яка буде відбивати досягнення світової спільноти стосовно цього явища. Так, виходячи з вищезазначеного, пропонується законодавчо закріпити наступну дефініцію: „Страйк – це тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх трудових обов'язків цілком або частково з метою задоволення, висунутих ними соціально-економічних вимог, задоволення яких належить до компетенції роботодавця".

Література

1. Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Индонезии. // Труд за рубежом. – 2001. – №4. – С.115-134.

2. Рочко А.В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции // Труд за рубежом. – 1993. -№ 1. – С.89-95.

3. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ). // Труд за рубежом. – 2001, №4. – С.94-115.

4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – 225 с.

5. Полянский Н.Н. Русское уголовное законодательство о стачках. М.: Книгоизд-во В.И. Знаменский и К°, 1912.

6. Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. М., 1993.

7. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры (Проблемы теории и практики). // Дис... канд. юрид. наук. – СПб., 2000. – 226с.

8. Гриценко Ю.М. Коллективниые трудовые споры (правовой аспект) // Дис… канд. юрид. наук. - М., 2000. – 166с.

9. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні. – рукопис: Автореф. дис... докт. юрид. наук– Київ, 2005. – 42с.

10.Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. - СПб., 1907. - 407 с.

11. Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации. //// Дис.канд. юрид. наук. – Омск, 2000. – 199 с.

12. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика. М, 1995.