

ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ТА МІСЦЕ ПРАВА НА СТРАЙК У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На основі аналізу чинного законодавства та наукових досліджень визначено правове значення, роль і місце права працівників на страйк у механізмі правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Обґрунтовано необхідність зміни концептуальних підходів до правового регулювання колективного та індивідуального захисту трудових прав працівників у процесі вирішення трудових спорів.

Ключові слова: право на страйк, право на об'єднання, колективні трудові спори, абсолютне і основоположне право.

В умовах переходу України до ринкової економіки питання регламентації права на страйк є вкрай актуальними, оскільки майже до моменту оголошення України як самостійної держави жодної норми радянського трудового права не було присвячено цій проблемі. Проте така ситуація складається не внаслідок відсутності потреби, її не можна визначити адекватною вимогам сучасного стану нормативно-правового забезпечення й відповідно правового регулювання трудових відносин. Проблема вдосконалення норм стосовно права на страйк не тільки існує, а й в умовах формування і розвитку ринкової економіки, ускладненого економічною кризою, потребує детального правового регулювання. Невдоволеність працівників діями уряду щодо подолання наслідків кризи й попередження подальшого спаду, масові звільнення «за власним бажанням» і «за згодою сторін» без відповідності даних обставин дійсності, невіплата заробітної плати, скорочення чисельності працівників, у тому числі й обумовлені змінами в організації виробництва, та інші чинники сприяють збільшенню активності працівників у боротьбі за свої права, використання ними всіх дозволених засобів захисту трудових прав.

Питання правового регулювання колективних трудових спорів (конфліктів) в аспекті права на страйк, як крайніх заходів вирішення конфліктів інтересів між найманими працівниками й роботодавцем, досліджувалися у працях таких нау-

ковців, як Л. Брага [1], В.І Жуков [2], І.Я. Кисельов [3], Г.І. Чанишева [4], Е.А. Лукашеві [5], Н.М. Швець [6], М.Л. Лютов [7], С.О. Иванов [9], А. Соловійов [10], С.М. Прилипко [11], В.С. Андреев [12], Є Герасимова [13], Н.Б. Болотіна [15], А.Ф. Нуртдинова [18], М.П. Стадник [19], М.В. Цвік [20], В.В. Лазор [22], А.М. Лушніков [23] та ін. Однак, незважаючи на вагомості здобутки цих науковців, слід зауважити, що в нашій країні комплексне дослідження саме питань колективних трудових спорів (конфліктів) в аспекті правової урегульованості, ролі та місця права на страйк у національному законодавстві є недостатньо вивченим.

Метою статті є аналіз чинного законодавства України щодо правових засад регулювання права на страйк, визначення ролі, місця та соціального характеру права на страйк у механізмі правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

Першим юридичним актом в Україні, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стало прийняття Конституції України, де у ст. 44 вперше було проголошене право працюючих на страйк [1, с. 37]. А саме, у тому випадку, коли усі засоби впливу на роботодавця мирним шляхом вичерпано, то згідно зі ст. 44 Конституції України працівники для захисту своїх економічних і соціальних інтересів використовують право на проведен-

ня страйку [2, с. 44]. За визначенням І.Я. Кисильова, це право не є основним, а виступає лише додатковою гарантією здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці, оскільки визнається лише в разі виникнення конфлікту інтересів між роботодавцем і найманим працівником [3, с. 499]. Цей висновок зроблено науковцем при дослідженні права на страйк у міжнародному вимірі, беручи за основу досвід його закріплення й реалізації в ряді країн світу, а також у міжнародних нормативно-правових актах.

Що ж стосується національного законодавства, то лише ґрунтовний аналіз норм права з урахуванням необхідності дослідження вже розроблених наукових положень дозволить зробити висновок щодо місця і ролі права на страйк у механізмі правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

На думку Г.І. Чанишевої, право на страйк відноситься до так званих колективних трудових прав, більшість з яких «належить до основних прав людини, під якими слід розуміти права, що містяться в конституції держави і міжнародно-правових документах із прав людини, зокрема, у Міжнародному біллі про права людини, а також в Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод, Європейській соціальній хартії» [4, с. 33]. Колективний характер прав, насамперед, виявляється в можливості їх здійснення спільноту, асоціацією. Це не «нові» права індивіда, а права з якісно іншими властивостями, що визначаються цілями та інтересами колективного утворення. Окрема людина бере участь в їх реалізації, але ця участь пов'язана не з її статусом, а з її становищем як члена якої-небудь спільноти [5, с. 140 – 141]. З цього приводу Н.М. Швець зазначає, що МОП розглядає страйк як частину діяльності організацій працівників, а не окремого працівника. Осіб, що беруть участь у ньому, об'єднують колективні інтереси, зміст яких – поліпшення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, котрі виникають на підприємстві й безпосередньо стосуються працівників. На думку вченої, «право на страйк – колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси» [6, с. 23].

Аналіз нормативно-правових актів як міжнародного, так і національного законодавства для вирішення цього питання вказує на переважне віднесення права на страйк до так званих колек-

тивних дій, що констатує Європейська соціальна хартія (п. 4 ст.6), у тому числі у переглянутій Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих (ч. 1 ст. 13); Законі України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк трактується як колективне добровільне припинення роботи працівниками (ч. 1 ст.17), рішення про оголошення якого приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників (ч. 1 ст.19). Таким чином, право на страйк передбачає колективні дії з боку тих, хто бере участь у страйку. «Якщо колективні страйки паралізують діяльність трудового колективу, підприємства в цілому, району, постачальників, то прояв індивідуальної незгоди не викликає наслідків у таких масштабах. Тому... під страйком слід розуміти колективне припинення роботи – наголошує Н.М. Швець» [6, с. 22].

У цьому контексті можливо навести дещо особливий підхід до визначення дій колективними, який є характерним для малорозвинених країн з малочисленим населенням, кількість працюючих на підприємствах яких може бути незначною. Прикладом, у Намібії страйкувати можуть 2 чи більше, у Гватемалі та Коста-Риці – 3 або більше, у Панамі – 5 чи більше працівників [7, с. 96]. Однак для України цей приклад навряд чи може бути корисним, оскільки враховує зовсім інші кількісні і якісні характеристики, інші умови здійснення права на працю.

А от приклад закріплення права на страйк в Конституції Азербайджанської Республіки привертає увагу, оскільки там чітко зафіксовано право «страйкувати самостійно або спільно з іншими» (ст. 36) [8].

На думку С.О. Іванова, колективність права на страйк виявляється, насамперед, у колективності однієї зі сторін у спорі з адміністрацією – трудового колективу. Такі повноваження, як затвердження вимоги, участь через представників у складі примирної комісії, оголошення страйку профспілковим комітетом, радою трудового колективу, страйковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом вказують на приналежність права на страйк трудовому колективу як суб'єкту трудового права [9, с. 61]. На думку А.Соловйова, «при виникненні конфлікту між групою працівників і роботодавцем спірні відносини мають бути вирішені на підставі Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» (тому що в подібних ситуаціях захищаються не права окремого працівника, а колективу в цілому)» [10, с. 91 – 92].

Однак в сучасних умовах теза щодо визначення трудового колективу суб'єктом трудового права піддається глибокій критиці. Наприклад, О.М. Ярошенко з цього приводу зазначає, що «поступовий «відхід» трудового колективу із числа суб'єктів трудового права і законодавства почався в умовах перебудови економіки, коли стали виникати підприємства різних форм власності, формувалася ринок праці, змінювалася структура найманих працівників. Змінювалися і принципові засади управління підприємствами, що закріплювалося в установчих та інших документах (трудова колектив та його органи перестали в них фігурувати). На долю трудових колективів вплинуло також бурхливе зростання малих підприємств із невеликою кількістю працівників, в яких колектив не міг повноцінно реалізувати своє призначення... В умовах ринкової економіки з характерними для неї організаційно-управлінськими системами й виробничо-комерційною діяльністю відбуваються зміни в колективах працівників, у характері внутрішньо-колективних відносин» [11, с. 107 – 108]. На перший погляд не принципова заміна поняття «трудова колектив» на «колектив працівників», по суті, означає зміну змісту поняття, оскільки означає відхід від теорії єдиного суб'єкта права до об'єднання індивідуальних суб'єктів права. Свого часу ще В.С. Андреев, О.С. Пашков, О.В. Смирнов і В.І. Смолярчук піддавали сумніву необхідність визначення трудового колективу суб'єктом права, вважаючи, що немає «підстав стверджувати, що трудова колектив, який є суспільним утворенням, вступає у трудові відносини з підприємством або його органом (адміністрацією) в якості самостійного суб'єкта права» [12, с. 67]. Навіть С.О. Іванов, продовжуючи аналіз належності права на страйк, зазначає, що у разі визнання страйку незаконним, відповідальність покладається не на колектив як колективний суб'єкт трудового права, не на згадані органи, а на конкретних працівників, які його організували або взяли в ньому участь. Тобто суб'єктом відповідальності виступає працівник, що характеризує право на страйк як індивідуальне [9, с. 61 – 62].

На думку О. Є. Герасимової, положення ч. 4 ст. 37 Конституції Російської Федерації дають підстави для трактування права на страйк як гарантії реалізації права не тільки на колективні, але й на індивідуальні трудові спори, і право на страйк слід визначати «особистим правом, яке може реалізовуватися й індивідуально громадянином, колективно» [13, с. 72]. Враховуючи вик-

ладене, на думку вченої, страйк слід визначати не тільки як тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору, а як відмову конкретного працівника чи працівників виконувати свої трудові обов'язки для вирішення індивідуального трудового спору [14, с. 53].

Із приводу такої важливої на сьогодні проблеми, як способи захисту прав окремого працівника, Н.Б. Болотіна зазначає, що дві ознаки страйку (добровільність і колективний характер), які закріплені у ст. 17 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», не передбачають можливості використовувати право на страйк для захисту індивідуальних прав окремого працівника. Однак на сьогодні «йдеться про те, щоб легалізувати право працівників припиняти роботу у випадку, якщо роботодавець не виконує зобов'язань за трудовим договором. Останніми роками вирішення цього питання набуло нагального значення, оскільки дістає поширення практика відмови працівників від виконання своїх посадових обов'язків у разі невиплати заробітної плати. Працівники в індивідуальному порядку чи колективно відмовляються виходити на роботу, або, перебуваючи на роботі, не виконують своїх обов'язків. І хоча формулювання «ті, хто працює, мають право на страйк», що міститься у ст. 44 Конституції України, застосовується до колективних трудових спорів, видається правильною думка про можливість його реалізації не тільки колективно, а й індивідуально [15, с. 690].

Останнім часом у ряді країн Заходу (Франція, Італія, Іспанія) також піддається критиці традиційна трактовка права на страйк як колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами, і висувається нова концепція права на страйк як права особистості, як індивідуального права кожного окремого працівника самому вирішувати питання про відмову виконати головне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг. Разом із тим нова концепція не заперечує, що страйк, будучи індивідуальним правом, все ж таки реалізується, як правило, через колективні дії працівників, причому не обов'язково більшості, але й меншості трудового колективу. Це свого роду індивідуальне право в колективному виконанні [16, с. 256; 17, с. 126].

На теперішній час індивідуальні страйки законодавством України не передбачені, як і не

передбачене оголошення страйку для вирішення індивідуального трудового спору, норми щодо колективної форми захисту індивідуальних прав працівників. Концепція «індивідуальних прав в колективному виконанні» або ж «колективного захисту індивідуальних трудових прав» вбачається нам вірною й об'єктивною, і можливою для застосування у разі визнання права на страйк індивідуальним правом працівника, яке може бути застосоване для вирішення індивідуального трудового спору. Слід враховувати не тільки форму дій працівників (колективну), але й індивідуальність рішення працівника щодо участі у страйку, самостійність у вирішенні питання необхідності оголошення такого, неможливість примушування до участі у страйку тощо. На думку А. Нуртдінової, саме в цьому виявляється «особистий» аспект колективного права на страйк [18, с. 31]. Прихильником концепції розуміння права на страйк не тільки як колективного є М.П. Стадник, на думку якого право на страйк являє собою окреме право особи, індивідуальне право працівника самостійно вирішувати, виконувати чи ні свої трудові обов'язки, або як засіб розв'язання індивідуального трудового спору [19, с. 293].

Питання ролі й місця права на страйк у структурі правового статусу особи вирішується також неоднозначно. На думку Н.М. Швець, якою проведено ґрунтовне дослідження сутності правової природи та інших питань правового регулювання й реалізації права на страйк, останнє не є основним правом громадян і має вторинний характер. Держава визнає це право і не забороняє проведення страйків. З одного боку, слід позитивно поставитися до дій держави, яка наділила працюючих правом страйкувати. Це свідчить про її наміри забезпечити свободу дій і волевиявлення думок працівників, а також про наміри розвивати демократичні засади у сфері трудових відносин. А з другого боку, держава не встановлює якихось суттєвих гарантій для реалізації цього права. Нормативно-правові акти лише зобов'язують роботодавців своєчасно розглядати вимоги працюючих, давати відповіді та пояснення з приводу порушених прав, забезпечувати надання приміщення для проведення загальних зборів (конференцій) і гарантувати збереження робочого місця при визнанні страйку законним. А в дійсності на період проведення страйку ніхто не гарантує збереження заробітної плати або надання іншої матеріальної підтримки з боку роботодавців [6, с. 51, 57].

Насамперед не погодимось, що право на страйк є правом «громадян». У Конституції України право на страйк закріплено у ст. 44, яка розміщена у розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Назва розділу вказує на охоплення ним двох груп прав, свобод і обов'язків: закріплені за людиною, закріплені лише за громадянином. На думку О.В. Петришина, «такий підхід до розуміння сутності правових можливостей людини і громадянина відповідає проголошеному Конституцією України курсу на визнання людини найвищою соціальною цінністю... тому при формулюванні статей, що стосуються прав і свобод людини, Конституція використовує термін «кожний», «усі», «особа», «ті, хто». Таким чином, визначаються права і свободи людини як автономного індивіда, реалізація яких обумовлена передусім приватними інтересом і здійснюється за допомогою інститутів громадянського суспільства» [20, с. 454]. Закріплення права на страйк за допомогою конструкції «ті, хто працює, мають право на страйк...» вказує на необхідність визначення цього права правом людини.

Ряд науковців дотримуються позиції визначення права на страйк як одного з основних прав людини. С.О. Іванов зазначає, що страйк є важливим інструментом для захисту економічних і соціальних інтересів трудящих, і право на нього, на думку науковця, належить до категорії основних прав [9, с. 58, 61]. Аналогічну позицію займає Д. Федін, визначаючи право на страйк одним із найважливіших інструментів працівників захисту економічних і соціальних інтересів, і як одне з основних прав людини [21, с. 51]. За визначенням В.В. Лазора, право на страйк належить до числа основних прав трудящих та їх організацій і є дієвим способом захисту економічних і соціальних інтересів працівників [22, с. 317]. На думку Н.Б. Болотіної, право на страйк є одним з основних прав людини, визнане більшістю країн і включене до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [18, с. 693]. А.М. Лушніков право на страйк визначає одним із основоположних прав другого покоління [23, с. 59]. Право на страйк визначає одним з основних прав людини і О. Лоза [24, с. 8].

На думку професора П.К. Гончарова, «соціальна держава являє собою особливий тип високорозвиненої держави, в якій забезпечується високий рівень соціальної захищеності усіх громадян шляхом активної діяльності держави щодо регулювання соціальної, економічної та інших

сфер життєдіяльності суспільства, встановлення в ньому соціальної справедливості й солідарності. Соціальна держава знаменує високий рівень зближення цілей і гармонізації відносин державних інститутів і суспільства» [25, с.27]. А тому далеко від досконалості на сучасному етапі державотворення правове регулювання й забезпечення з боку держави права на страйк потребує подальшого розвитку задля реалізації вже закріплених і розробки нових норм права, але не дає підстав визначити право на страйк «не основним». Право на страйк це основоположне право, але не є абсолютним, тому що абсолютні права людини це такі, обмежування змісту й обсягу яких не допускається за жодних обставин [26, с.8]. Цієї позиції дотримується й Н.М. Швець, на думку якої «право на страйк не є абсолютним, адже воно не належить усім громадянам, а чинне законодавство передбачає перелік осіб і галузей економіки, де страйки заборонено» [6, с. 57].

Таким чином, на підставі здійсненого аналізу можна зробити висновки, що: 1. Право на страйк відповідно до норм національного законодавства є одним з основних прав людини. 2. Контрольні органи МОП, зокрема, Комітет зі свободи об'єднань також розглядає право на страйк як основоположне, але не абсолютне. 3. У сучасних умовах розвитку трудового права все більше уваги приділяється стиранню розбіжностей між працівниками окремих галузей стосовно основних трудових прав доцільно концепцію «індивідуальних прав в колективному виконанні» у процесі реалізації права на страйк трактувати як концепцію «колективного захисту індивідуальних трудових прав».

Такий підхід є більш доцільним, вірним і об'єктивним і дає можливість для застосування у разі визнання права на страйк індивідуальним правом працівника, і яке може бути застосоване для вирішення не тільки колективного, а й індивідуального трудового спору.

Список використаних джерел

1. Брага Л. Державне регулювання примирно – третейського розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) / Л. Брага // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 6. – С. 37 – 41.
2. Жуков В.І. Визначення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) / В.І. Жуков // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 2. – С. 44 – 27.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 607 с.
4. Чанишева Г.І. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Г.І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 8. – С. 31 – 34.
5. Лукашева Е.А. Права человека: учеб. для вузов / Е.А. Лукашева. – М., 1999. – 573 с.
6. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія / Н.М. Швець. – Х.: Права, 2009. – 224 с.
7. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников / Н.Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94 – 115.
8. Конституція Азербайджанської Республіки [Електронний ресурс] / СоюзПравоИнформ. Законодательство стран СНГ. – Режим доступу: <http://www.base.sprinform.ru/show dok.fwx?regnom=2618&oidn=0UD0MRZA5>.
9. Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / С.А. Иванов. – М.: Наука, 1990. – 303 с.
10. Соловьев А. Судебные решения не должны приводить к двоякому толкованию закона / А. Соловьев // Человек и труд. – 1998. – № 4. – С. 91 – 92.
11. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
12. Проблемы общей части советского трудового права / В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук // Известия ВУЗов. Правоведение. – 1980. – №2. – С.64 – 71.
13. Герасимова Е. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной / Е. Герасимова // Журнал российского права. – 1997. – № 12. – С. 71 – 72.
14. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан / Е. Герасимова // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.
15. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 28 – 31.
17. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика: пер. с англ. / Ф. Фабрициус. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 176 с.
18. Нуртдинова А.Ф. Прекращение работы в связи с невыплатой заработной платы: попытка правового анализа / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2000. – № 8. – С. 31 – 40.
19. Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні / М.П. Стадник // Пра-

- вова держава: щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 292 – 300.
20. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Харків: Право, 2009. – 584 с.
21. Федін Д. Две редакции одного закона о забастовках / Д. Федін // Государство и право. – 1992. – № 3. – С. 49 – 55.
22. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
23. Лушников А.М. Право на забастовку: историко-правовое эссе / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51 – 73.
24. Лоза О. Право на страйк і його законодавче регулювання // Профспілки України / О. Лоза. – 2004. – № 6. – С. 8 – 16.
25. Гончаров П.К. Социальное государство: сущность, мировой опыт, российская модель / П.К. Гончаров // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 2. – С.18 – 36.
26. Добрянський С.П. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень» / С.П. Добрянський. – Одеса, 2003. – 18 с.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2014 р.