

**І.НОВАК
Б.ОВЕРКОВСЬКИЙ
Р.ПОКОТИЛЕНКО**

**Вирішення колективних
трудових спорів (конфліктів)
і врегулювання права
працівників на страйк
в Україні**

КИЇВ-2021

Матеріали підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.

© Дозволяється поширювати інформацію, зазначену в збірнику за умови обов'язкового посилання на джерело інформації та авторів збірника.

Вступ

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (від 03.08.98 № 137/98-ВР) (далі – Закон) унормовує функціонування системи вирішення КТС(К) на всіх рівнях соціального діалогу (виробничому, територіальному, галузевому та національному) і передбачає можливість розгляду трудових спорів примирними комісіями та трудовими арбітражами, а також реалізацію працівниками права на страйк.

Соціальними партнерами неодноразово здійснювались спроби підготувати нову редакцію законодавчого акту з вирішення трудових конфліктів. Актуальність цього питання викликана як розвитком законодавства щодо захисту трудових прав працівників, так і потребою узагальнення більш ніж двадцятирічного практичного досвіду розв'язання КТС(К). Втім, намагання оновити законодавство в сфері КТС(К) дотепер не призвели до отримання очікуваного позитивного результату.

Динаміка колективних трудових спорів в Україні

Одним з аргументів, що свідчить про необхідність удосконалення процедури вирішення КТС(К), є динаміка відповідних статистичних показників. Так, кількість зареєстрованих на всіх рівнях КТС(К) у 2015-2019 роках збільшилась удвічі (табл. 1). Водночас, відбулося зменшення як загальної частки вирішених КТС(К) (з 64,4% до 52,2%), так і частки КТС(К), вирішених за сприяння Національної служби посередництва і примирення (НСПП) (з 47,9% до 44,0%). В результаті, на тлі сталої тенденції до зростання кількості зареєстрованих КТС(К), у 2019 році була вирішена лише половина з них. Окрім того, впродовж чотирьох років поспіль на галузевому й національному рівні залишалися невирішеними 6 КТС(К), а з 2017 року на цьому рівні не було зареєстровано жодного нового КТС(К). За п'ять років (2015-2019 рр.) у результаті страйку був вирішений лише 1 КТС(К)^{таб.1}.

В грудні 2019 року до Верховної Ради України групою народних депутатів був внесений проєкт Закону України «Про страйки і локаути» (реєстр. № 2682 від 27.12.2019) (далі – законопроєкт), яким скасовується наявна система вирішення КТС(К) на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях з відповідною зміною повноважень НСПП. Натомість у якості єдиного законного засобу вирішення

Таблиця 1. Колективні трудові спори в Україні, 2015-2019 роки

	2015		2016		2017		2018		2019	
	виробничий та територіальний рівні	галузевий та національний рівні	виробничий та територіальний рівні	галузевий та національний рівні	виробничий та територіальний рівні	галузевий та національний рівні	виробничий та територіальний рівні	галузевий та національний рівні	виробничий та територіальний рівні	галузевий та національний рівні
Кількість колективних трудових спорів, взятих на облік, од.										
на початок року	86	4	63	4	75	6	138	6	171	6
протягом року	95	3	117	3	135	-	168	-	193	-
Вирішено колективних трудових спорів, од.	118	3	105	1	72	-	135	-	193	-
з них:										
за сприяння НСПП	57	1	81	1	46	-	79	-	85	-
в результаті страйку	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Не вирішено колективних трудових спорів, на кінець року, од.	63	4	75	6	138	6	171	6	171	6

Примітка. Дані НСПП.

Джерело: Праця України у 2019 році. Статистичний збірник. Держстат України. - К.: ТОВ «Август Трейд», 2020. - 267 с., С. 245.

трудових спорів виключно на виробничому рівні залишається процедура страйку, що зараз розглядається як крайній засіб вирішення конфлікту, коли всі інші можливості вичерпані. При цьому передбачено нове для українського законодавства право роботодавця на локаут (тимчасове повне або часткове припинення роботи) і визначено заборону роботодавцю використовувати під час страйку штрейкбрехерів (осіб, яких тимчасово залучають до роботи для заміщення працівників, які страйкують). Законопроект визначає, що право на страйк не може обмежуватись іншими законами і підзаконними актами, колективними договорами та угодами, актами роботодавця, а заборона або законне обмеження страйку можливі лише на підставах, визначених виключно ст. 13 законопроекту.

Подібні спроби реформування законодавства про КТС(К) не відповідають нормам пунктів 3-4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (1992 року) (ратифіковані Україною законом від 14.09.2006 № 137-V). Ними визначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів, Сторони зобов'язуються сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, а також визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включно з правом на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів. Також пунктом 1 рекомендації МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу (1951 року) встановлено, що процедура добровільного примирення, відповідно до умов кожної держави, має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками.

Найбільш істотними проблемами, що негативно впливають на ефективність системи вирішення КТС(К) в Україні, є незабезпечення належного задоволення вимог працівників за результатами вирішення трудового спору, негативний вплив на вирішення КТС(К), спричинений надмірною бюрократизацією ролі та способу реалізації повноважень НСПП, а також небажання працівників використовувати процедуру вирішення трудових спорів через їх складність і тривалий термін реалізації.

Незабезпечення належного задоволення вимог працівників за результатами вирішення КТС(К)

Прикладом є ситуація з несвоєчасною виплатою заробітної плати працівникам. Дана проблема існує впродовж усього новітнього періоду незалежності нашої держави. При цьому умови для ліквідації заборгованості із заробітної плати дотепер не забезпечили ані традиційні засоби адміністративного впливу на роботодавців-боржників, ані періоди економічного зростання. За даними Держстату України, лише за період карантину, пов'язаного з пандемією COVID-19 (з березня 2020 року), борги із заробітної плати збільшилися на понад 35% і станом на 01.12.2020 вже перевищили 4 млрд. грн.

У 2019 році майже чверть від усіх зареєстрованих НСПП КТС(К) були з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати. Після проведення примирних процедур, всі ці КТС(К) були зняті з реєстрації як вирішені, хоча в результаті заходів, здійснених НСПП під час сприяння вирішенню КТС(К), було погашено лише 68% від загальної суми боргу із заробітної плати, що була основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій, і ще 11,5% – знято з обліку в зв'язку з припиненням трудових відносин між сторонами, зокрема звільненням з роботи більш ніж двох третин найманих працівників, які висували вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати¹. Відтак, 20,5% суми заборгованої заробітної плати не було виплачено працівникам.

У цій ситуації показовим є випадок КТС(К) між найманими працівниками конструкторсько-технологічного відділу АТ «Тернопільський радіозавод «Оріон» та адміністрацією АТ «Тернопільський радіозавод «Оріон», зареєстрованого розпорядженням НСПП від 17 липня 2019 року №234-р, з вимогами найманих працівників щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати за 2017-2018 роки і січень-травень 2019 року.

Розпорядженням НСПП від 06.10.2020 № 450-р цей КТС(К) було знято з реєстрації як вирішений, а отже, заборговану заробітну плату працівникам мали виплатити. Однак, за даними

1 Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік. 20 лютого 2020. <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/12479-informatsiia-pro-rezultaty-dialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2019-rik>

моніторингу Держпраці України, станом на 01.09.2020 заборгованість із заробітної плати складала 3393,9 тис грн., на 01.10.2020 - 2724,9 тис грн., а на 01.11.2020 - 3313,5 тис грн. Відтак, головна причина КТС(К) не була усунута. Таких прикладів чимало і зробити висновок, що проблема виплати боргів із заробітної плати ефективно вирішується за допомогою КТС(К) не можна, оскільки одночасно по підприємствах йдуть судові процеси, виконавчі провадження та заходи впливу Держпраці України.

Фактична роль, обсяг та спосіб реалізації повноважень НСПП при вирішенні КТС(К)

Проблеми реалізації процедури КТС(К) пов'язані, зокрема, з наявністю значної кількості підзаконних актів НСПП, що істотно розширюють її повноваження та ускладнюють процедурні моменти на кожному етапі вирішення КТС(К).

Першим етапом застосування механізму КТС(К) є висунення вимог профспілки до роботодавця. Законом встановлено, що колективним трудовим спором є розбіжності, які виникли між сторонами з приводу: встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Наступним етапом є затвердження вимог. Вимоги працівників формуються і затверджуються: загальними зборами працівників; конференцією працівників; шляхом збору підписів (вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу). Роботодавець має розглянути вимоги та повідомити працівників про своє рішення у триденний строк з моменту їх отримання. Якщо вимоги працівників виходять за межі компетенції роботодавця, Закон надає йому триденний строк для передачі таких вимог власнику або до відповідного вищестоячого органу управління, який має право прийняти рішення. Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою.

Законом унормовано, що колективний трудовий спір

виникає: з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників отримав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця; якщо передбачені законом строки скінчилися, а відповіді від роботодавця не надійшло. Про виникнення КТС(К) орган, який представляє інтереси працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати: роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та НСПП. З цього моменту, наступні етапи передбачають прямий контакт з НСПП, оскільки необхідно зареєструвати КТС(К), який уже виник.

В процесі реєстрації КТС(К) НСПП перевіряє, в разі необхідності, повноваження сторін, відповідність здійснених сторонами дій вимогам законодавства. Якщо порушень закону не встановлено, НСПП реєструє КТС(К), про що видає відповідне розпорядження. У випадках, встановлених нормативно-правовими актами НСПП, може бути призупинена реєстрація КТС(К), або в реєстрації може бути відмовлено. Водночас, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» таких повноважень не передбачено, а на практиці роботодавці в ряді випадків використовують нормативні акти НСПП для блокування через судову процедуру реєстрації КТС(К).

Так, наказом НСПП від 13.08.2020 № 28 затверджено Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів). Це та інші положення, затверджені наказами НСПП, для сторін КТС(К) є лише рекомендаційними, оскільки акти НСПП не проходять державну реєстрацію, й тому мають рекомендаційний, роз'яснювальний та інформаційний характер.

Згідно Порядку реєстрації НСПП висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), реєстрація висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та КТС(К) призупиняється у випадках, якщо в письмовій інформації від сторін КТС(К), відповідних органів

державної влади повідомляється про розгляд іншої справи в порядку конституційного, цивільного, господарського, кримінального чи адміністративного судочинства, що унеможливує у даний час реєстрацію або наступні розгляд та вирішення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та КТС(К). Такий відхід від норм Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», якими безпосередньо встановлюється момент виникнення КТС(К), не є поодиноким випадком у нормативних актах НСПП, якими створюються обов'язкові норми права, що зачіпають права і стосуються обов'язків громадян та юридичних осіб.

Замість функції посередника, НСПП фактично здійснює ревізування вимог, що є предметом КТС(К), та адміністративні функції щодо реєстрації спорів, хоча Закон наділяє її повноваженнями з аналізу вимог та реєстрації КТС(К) саме для виконання посередницьких функцій з їх вирішення та запобігання виникненню.

Ці висновки підтверджені правовою позицією Верховного Суду України, висловленою під час розгляду справи №826/3400/17 (постанова від 22.07.2020 р., п. 46), відповідно до вимог Закону № 137/98-ВР, зокрема ст. 15, НСПП, у процесі врегулювання КТС(К), не ухвалює рішень, які б зобов'язували сторони конфлікту до вчинення певних дій чи прийняття рішень або ж, навпаки, ставали на заваді намірам сторін щодо врегулювання КТС(К). Її завдання у цих правовідносинах полягає власне у тому, щоб допомогти, сприяти вирішити КТС(К), примирити сторони, тобто власне у посередництві, що, вочевидь, не передбачає ухвалення правових актів зобов'язального характеру.

Проте, саме у такий спосіб було призупинено дію розпорядження НСПП від 03.07.2020 № 358 «Про реєстрацію КТС(К) між найманими працівниками напряму трудові ресурси (HR) Акціонерного Товариства Комерційний банк «ПриватБанк» міста Дніпра та адміністрацією Акціонерного Товариства Комерційний банк «ПриватБанк»» (реєстраційний номер 124-20/04-В), на період розгляду апеляційної скарги АТ КБ «ПриватБанк» на ухвалу Окружного адміністративного суду міста Києва від 28.07.2020 у справі № 640/15778/20 за позовом АТ КБ «ПриватБанк» до НСПП про визнання протиправним та

скасування вищезазначеного розпорядження.

Таким чином, на кожному етапі вирішення КТС(К) існує значна кількість бюрократичних процедурних моментів, що збільшують його тривалість та, зокрема, відтермінують і ускладнюють подальші дії працівників щодо реалізації ними права на страйк. При цьому прийняті рішення не мають обов'язкового характеру. З огляду на це, законодавство про порядок вирішення КТС(К) потребує реформування не лише на рівні закону, але також і на рівні нормативних актів НСПП в частині визначення їх статусу та доцільності, а також статусу та функцій НСПП саме як посередника у вирішенні та попередженні КТС(К), а не як державного реєстратора КТС(К).

Небажання працівників використовувати процедури КТС(К) через їх складність і тривалий термін реалізації

Прикладом є конфліктна ситуація на ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» (далі - ПАТ «КЗРК»).

Збори працівників ПАТ «КЗРК», на яких обговорювались порушення адміністрацією підприємства законодавства про працю та відсутність її реакції на неодноразові вимоги працівників про забезпечення нормальних умов праці, охорони та гігієни праці, промислової безпеки на робочих місцях та гідної оплати праці відбулися 3 вересня 2020 року. За результатами цього обговорення, було прийнято рішення щодо проведення акції протесту проти дій та бездіяльності роботодавця.

Формою протесту стало залишення ряду працівників на своїх робочих місцях в підземних умовах після завершення робочої зміни та, в подальшому, мітинги перед адміністрацією ПАТ «КЗРК». Таким чином свій протест висловили понад 200 працівників, які під час акції протесту залишались на власних робочих місцях під землею різні проміжки часу в період до 15 жовтня 2020 року - день, коли добровільно та остаточно припинили акцію протесту.

Фактично роботодавець створив виробничу ситуацію, небезпечну для життя, здоров'я працівників та виробничого середовища, що підтверджено актом перевірки Держпраці України від 17 вересня 2020 року № 163/6.1. (сайт Головного управління Держпраці України в Дніпропетровській області) Натомість, згідно ст. 6 Закону України « Про охорону праці»,

умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. У зв'язку з виявленням порушень, Держпраці України, попереджено про необхідність негайного зупинення робіт (виробництва).

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації, за необхідності, підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

Відділенням НСПП взято на облік конфліктну ситуацію, що виникла на ПАТ «КЗРК» у зв'язку зі встановленням нових або зміною наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту. Представниками НСПП з перших днів проведення акції протесту надавались необхідні консультації та роз'яснення щодо шляхів врегулювання конфліктних питань через процедуру вступу в КТС(К).

Працівники - учасники акції протесту з 3 вересня до 15 жовтня 2020 року не оголошували страйк та не розпочинали офіційну процедуру вступу в КТС(К). Відтак, висунення вимог і пошук шляхів вирішення конфлікту фактично відбувалися за межами процедури КТС(К). Результатом переговорів стало укладення 28 вересня 2020 року угоди про примирення між адміністрацією та працівниками ПАТ «КЗРК», спрямованої на усунення причин та наслідків залишення працівників у підземних умовах праці після закінчення робочої зміни (далі - Угода).

Водночас ПАТ «КЗРК», всупереч Угоді, звернулося до Жовтневого районного суду з позовом до 10 відповідачів - фізичних осіб, які є працівниками підприємства, треті особи - первинні профспілкові організації ПМГУ ПАТ «КЗРК» та НПУ ПАТ «КЗРК», щодо визнання незаконним фактичного страйку. Ухвалою Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу

Дніпропетровської області від 07.10.2020 відкрито провадження у справі №212/7150/20 за позовом ПАТ «КЗРК». Судовий процес триває, а його рішення може стати точкою відліку для зміни процедури КТС(К) в Україні.

Наведені приклади є підтвердженням того, що наявні процедура врегулювання КТС(К), функціональні обов'язки і повноваження НСПП не мають достатнього потенціалу, а в ряді випадків - створюють додаткові перешкоди щодо забезпечення досягнення головної мети існування системи розв'язання КТС(К) - запобігання виникненню трудових конфліктів.

У 2013 році, за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (SIDA), з урахуванням міжнародного та вітчизняного досвіду, була розроблена нова модель вирішення трудових спорів, що включає мінімально можливу кількість етапів, кожен з яких передбачає оперативність і безоплатність процедур та реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення за сутністю спору. Вона передбачає поділ усіх спорів не на індивідуальні й колективні, як це унормовано в українському трудовому праві зараз, а на спори про право і спори про інтерес, а також застосування примирних процедур при їх вирішенні. При цьому трудові спори про інтерес вирішуються шляхом посередництва, а трудові спори про право - шляхом переговорів, трудовим арбітражем та судом. Загальний порядок та максимальні строки позасудового вирішення трудових спорів мають бути визначені спеціальним законом. Особливості позасудового вирішення трудових спорів можуть передбачатися колективними угодами та колективними договорами (а в разі їх відсутності - в спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів), а також можуть визначатися у трудовому договорі.

Процедура врегулювання КТС(К) є єдиною альтернативою колективного захисту трудових прав для працівників, яким національним законодавством заборонено проводити страйки.

Визначення права на страйк

Страйк є найбільш жорсткою формою колективної дії, пов'язаної з процедурами вирішення колективного трудового спору (конфлікту) в разі недосягнення консенсусу в процесі регулювання трудових відносин за допомогою колективних переговорів.

Право на страйк є невід'ємною складовою права на асоціацію, що включає:

право працівників і підприємців вільно створювати організації та вступати до тих, що вже діють (або не вступати до них);

право організацій працівників і підприємців вільно здійснювати свою діяльність;

право організацій працівників і підприємців створювати національні федерації та конфедерації;

право національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднатися до таких;

право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів;

право на страйк².

З огляду на це, у міжнародному праві існує як пряме, так і непряме (опосередковане) регулювання права на страйк.

Джерелами прямого регулювання права на страйк є:

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.66 (ст. 8-1, п. «г») (ратифікований Україною 19.10.73);

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.96 (ст. 6 п. 4, ратифікована Україною 14.09.2006);

Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.89 (ст. 13);

Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 (ст. 28).

У Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих право на страйк міститься у розділі 1 «Основні соціальні права працівників» і відноситься до права на свободу асоціацій і колективні переговори, що означає:

визначення права на страйк складовою права на асоціацію;

віднесення цього права до основних прав людини;

визначення його як одного з основоположних прав другого покоління (соціальних прав людини)³.

Ґрунтуючись на засадах непрямого регулювання, МОП визнає право на страйк як наслідок реалізації права на свободу

асоціацій (конвенція МОП №87, ратифікована Україною 14.09.96) і наголошує на необхідності уникнення спорів та конфліктів, а у разі їх виникнення - на застосуванні примирних процедур і результативних переговорів. Контрольними органами МОП (Комітетом зі свободи асоціацій та Комітетом експертів із застосування конвенцій і рекомендацій) сформована практика застосування принципів МОП по відношенню до права на страйк⁴.

Право на страйк унормовано практично в усіх промислово розвинених країнах з ринковою економікою. У державах, де законодавством гарантовано право на страйк, воно проголошується в конституції (Франція, Італія, Іспанія, Португалія, Греція Швеція) або спеціально закріплено в законодавстві (США, Нова Зеландія).

Інша група країн визнає право на страйк виходячи з конституційного права на асоціацію (Німеччина, Велика Британія, Канада, Бельгія, Швейцарія, Данія, Люксембург) або загального принципу права «дозволено все, що не заборонено» (Фінляндія, Норвегія), або ґрунтуючись на міжнародному праві (Нідерланди).

Право на страйк в Україні є конституційним правом і врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (від 03.03.98 № 137/98-ВР).

Суб'єкти реалізації права на страйк

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права і Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих не визначають суб'єкти реалізації права на страйк. Водночас, Хартією основних прав Європейського Союзу (ст. 28) право на страйк визнається як за працівниками, так і за роботодавцями. Аналогічне визначення міститься і в Європейській соціальній хартії (переглянутій). В.Кондратьєв вважає, що це дає підстави стверджувати про опосередковане визначення за роботодавцями права на локаут як «права на

2 Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г. Чанишева // Юрид. вестн. – 2000. – № 3. – С. 89 – 95, С. 93-94.

3 Кондратьєв В. О. Право на страйк як складова права на асоціацію (міжнародний вимір) [Текст] / В. О. Кондратьєв // Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2010. т. № 17.-С.212-220.

4 Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151 с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

страйк для роботодавців»⁵.

Ст. 44 Конституції України закріплено, що право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів мають «ті, хто працює». Таке формулювання не дозволяє чітко визначити, чи поширюється це право на роботодавців, самозайнятих осіб або воно охоплює лише найманих працівників.

Характер права на страйк

Міжнародне право розглядає право на страйк переважно через призму колективних дій працівників під егідою профспілок (органічної концепції) як необхідної умови його реалізації. Останнім часом у ряді країн (Франція, Італія) відбувається ревізія традиційного трактування права на страйк як виключно колективного права, що реалізується профспілками (або іншими уповноваженими на представництво колективних інтересів). У наукових і практичних колах дискутується концепція права на страйк як індивідуального права кожного працівника особисто вирішувати питання щодо відмови виконувати основне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг. Такий підхід до трактування права на страйк набуває особливої актуальності в умовах цифрової трансформації економіки і суспільства, модернізації трудових відносин, розвитку нових форм зайнятості, дистанційної праці та платформної економіки, коли законодавчі механізми регулювання колективного права на страйк не можуть бути ефективно застосовані для захисту інтересів індивідуального працівника. Водночас, індивідуалістична концепція визнає, що страйк як індивідуальне право, зазвичай реалізується через колективні дії працівників (причому не обов'язково їхньої більшості). Відтак має місце колективна реалізація індивідуального права⁶.

У багатьох країнах право на страйк розуміється як виключне право профспілок, а страйки, що оголошені не профспілками (або не отримали їх підтримки), заборонені законодавством (Бельгія, Велика Британія, Німеччина, Греція, Португалія). В інших країнах

право на страйк визнається як індивідуальне право, яким наділені безпосередньо працівники (Італія, Нідерланди, Франція). Іноді в національному законодавстві вводиться кількісний критерій – встановлюється мінімальна кількість працівників, за якої може бути оголошений страйк. Зазвичай МОП визнає право на страйк за профспілковими організаціями, але зауважує, що в національному законодавстві можливо закріплення цього права в якості договору, укладеного за участі певної частини працівників незалежно від їх членства у профспілці⁷.

С.Іванов вважає, що колективність права на страйк виявляється, насамперед, у колективності однієї зі сторін у спорі з адміністрацією. Такі повноваження, як затвердження вимоги, участь через представників у складі примирної комісії, оголошення страйку профспілковим комітетом (або іншим уповноваженим на представництво колективних інтересів) вказують на колективний характер права на страйк. Водночас, у разі визнання страйку незаконним, відповідальність покладається не на колективні органи, а на конкретних працівників, як його організаторів або учасників. Тобто, суб'єктом відповідальності виступає працівник, що характеризує право на страйк як індивідуальне⁸. На думку А.Нуртдиної, особистісний аспект колективного права на страйк виявляється через індивідуальність рішення працівника щодо участі у страйку, самостійність у вирішенні питання про необхідність його оголошення, неможливість примушування до участі у страйку⁹.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. 19) унормує право на страйк у площині колективного права і визначає, що рішення про його оголошення приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників. У даному випадку окремий працівник підпадає під захист законодавства щодо участі у страйку лише за умови його офіційної організації профспілкою. Питання щодо індивідуального страйку законодавством України не

5 Кондратьєв В.О. Право на страйк як складова права на асоціацію (міжнародний вимір) [Текст] / В.О.Кондратьєв // Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2010. т.№ 17.-С.212-220.

6 Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для ВУЗов / И.Я.Киселев. - М.: Дело, 1999. - 728 с., С. 256.
Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика: пер. с англ. / Ф.Фабрициус. - М.: Изд-во МГУ, 1995. - 176 с., С. 126.

7 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. - 1151 с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

8 Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / С.А.Иванов. - М.: Наука, 1990. - 303 с., С. 61-62.

9 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, С.31.

врегульовано, а також не передбачено оголошення страйку для вирішення індивідуального трудового спору.

Н.Болотіна зазначає, що дві ознаки страйку (добровільність і колективний характер), визначені національним законодавством, не передбачають можливості використання права на страйк для захисту індивідуальних прав окремого працівника. На її думку, актуалізація питання щодо реалізації права на страйк як індивідуального права зумовлена поширенням практики відмови працівників від виконання своїх обов'язків в індивідуальному порядку у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати або в інших випадках невиконання роботодавцем зобов'язань за трудовим договором¹⁰.

Обмеження права на страйк

Право на страйк не є абсолютним правом і може мати певні обмеження, аж до повної заборони його використання за виключних умов (оголошення воєнного, надзвичайного стану). Можливими винятками є державні службовці та працівники, зайняті в секторах, що мають важливе значення для життєзабезпечення суспільства.

У різних країнах законодавство однозначно забороняє право на страйк для таких служб, як поліція, пенітенціарна система, армія, пожежна охорона, служба розвідки¹¹. Страйки державних службовців заборонені у Німеччині, Японії, Данії, Швейцарії, у США ця заборона стосується усіх федеральних службовців, а в багатьох штатах – службовців місцевих органів. Водночас, у багатьох країнах право державних службовців на страйк визнано законним. При цьому поняття «державні службовці» в широкому розумінні охоплює всіх працівників державного сектору економіки, тоді як у вузькому сенсі - під державними службовцями розуміються лише посадові особи, які здійснюють свої повноваження від імені держави¹².

Особливий порядок регулювання страйків застосовується

10 Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б.Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с., с. 690.

11 Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>

12 Гусов К.Н., Лютов Н.А. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. – 592 с.

до працівників, зайнятих у суспільних послугах (електро-, газо-, водозабезпечення, атомні електростанції, поштово-телеграфний зв'язок, громадський транспорт, пожежна охорона, працівники лікарень). Існують обмеження права на страйк для працівників сфери надзвичайного стану та пошуково-рятувальних робіт, персоналу ядерних установок та об'єктів, працівників у підземних виробках та на підприємствах електроенергетики. Ці страйки у більшості випадків вважаються надзвичайно небезпечними для суспільства конфліктами, що ведуть до потенційного руйнування національної економіки, оскільки специфіка таких послуг потребує їх безперервного функціонування. У більшості країн страйки у сфері суспільних послуг заборонені або взагалі, або у певних галузях, або дозволені зі значною кількістю визначених законодавством умов та обмежень.

В Австралії, Канаді, Швеції порядок проведення страйків у секторі суспільних послуг визначений в колективних угодах цих галузей. Ним передбачені особливі умови проведення цих страйків: попередження, продовження функціонування служб, необхідних для життєзабезпечення населення, обмеження тривалості, підтримка страйку кваліфікованою більшістю працівників, вищим профспілковим органом та ін.

В Італії, Німеччині, Іспанії порядок проведення страйків у секторі суспільних послуг профспілки регламентують в односторонньому порядку. Зокрема, в Італії у сфері громадського обслуговування діють профспілкові кодекси саморегулювання, що визначають порядок цих страйків: попередження, мінімальна тривалість, продовження роботи служб, необхідних для життєзабезпечення населення.

МОП визнає можливими виключення в національному законодавстві з права на страйк службовців армії та поліції. Комітет зі свободи асоціацій вважає, що заборона на страйки може бути виправдана у ситуації гострої національної кризи, що тягне за собою оголошення надзвичайного стану. Втім, така заборона може діяти лише впродовж обмеженого періоду і в масштабах, необхідних за відповідних обставин¹³.

Перелік категорій працівників, зайнятих у секторах, що

13 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

мають важливе значення для життєзабезпечення суспільства, порушення діяльності яких піддає небезпеці життя, особисту безпеку або здоров'я всього або частини населення, складений Комітетом зі свободи асоціації, охоплює сектори охорони здоров'я, енерго- та водопостачання, управління повітряним рухом і телефонного зв'язку. Не вважаються життєво важливими у суворому розумінні цього терміну: радіо й телебачення, нафтовий сектор і порти (навантаження й розвантаження), банківська справа, комп'ютерні служби зі збирання податків і акцизів, торгівельні центри та парки відпочинку, металургійна і добувна галузі, транспорт загалом. У цих секторах економіки, на думку МОП, можуть вводитися лише обмеження на страйк, пов'язані із наданням мінімальних послуг¹⁴.

Частиною 2 ст. 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (від 03.08.98 №137/98-ВР) встановлено заборону проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. Дана норма відтворена у Законі України "Про державну службу" (від 10.12.2015 № 889-VIII) (ст. 10), Законі України «Про Національну поліцію» (від 02.07.2015 № 580-VIII) (ст. 61, 104), Законі України «Про Збройні Сили України» (від 06.12.91 № 1934-XII) (ст. 17), Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (від 07.06.2001 № 2493-III) (ст. 12), Кодексі цивільного захисту України (від 02.10.2012 № 5403-VI) (ст. 116), Гірничому законі України (від 06.10.1999 № 1127-XIV) (ст. 29, 42), Законі України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (від 08.02.95 № 39/95-ВР) (ст. 35), Законі України «Про дипломатичну службу» (від 07.06.2018 № 2449-VIII) (ст. 14), Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (від 20.12.91 № 2011-XII) (ст. 5), Законі України «Про альтернативну (невійськову) службу» (від 12.12.91 № 1975-XII) (ст. 8), Законі України «Про Державну прикордонну службу України» (від 03.04.2003 № 661-IV) (ст. 15), Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (від 23.06.2005 № 2713-IV) (ст.

15)¹⁵, Законі України «Про прокуратуру» (від 14.10.2014 № 1697-VII) (ст. 18), Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України» (від 14.10.2014 № 1698-VII) (ст. 13).

Обмеження щодо реалізації права на страйк законодавчо визначені для працівників підприємств транспорту (ст. 18 Закону України «Про транспорт» від 10.11.94 № 232/94-ВР) та електроенергетики (ст. 13 Закону України «Про ринок електричної енергії» (від 13.04.2017 № 2019-VIII), тепlopостачання (ст. 30 Закону України «Про тепlopостачання» від 02.06.2005 № 2633-IV) й телекомунікацій (ст. 41 Закону України «Про телекомунікації» від 18.11.2003 № 1280-IV).

Висновки Європейського суду з прав людини, викладені у рішенні «Веніамін Тимошенко та інші проти України», вказують на існування протиріччя між положеннями Закону України «Про транспорт» 1994 року та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1998 року в частині підстав заборони страйку. На думку Суду, застосування більш обмежувальних положень Закону України «Про транспорт», незважаючи на той факт, що вже неодноразово визнавалися вищезазначене протиріччя та необхідність приведення цього Закону у відповідність з Конституцією України і Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», дало «змогу дійти висновку, що втручання у права заявників за статтею 11 Конвенції не ґрунтувалося на достатньо точних і передбачуваних законодавчих актах». З метою уникнення цієї та подібних правових колізій необхідно внести зміни до ряду законодавчих актів України, зокрема з чітким визначенням положень, що містять заборону проведення страйку для певних категорій осіб чи за певних умов.

Визнання законності страйку

Визнання законності страйку безпосередньо пов'язано з легалізацією способів та форм його проведення. У більшості випадків страйком вважається саме припинення роботи, тоді як

14 Гусов К.Н., Лютов Н.А. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. - 592 с.

15 Методичні рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою захисту прав працівників. Кадровик.ua, 08.11.2015, <https://www.kadrovik.ua/content/metodychni-rekomendaciyi-shhodo-poryadku-vyrishennya-kolektyvnyh-trudovyh-sporiv-konfliktiv>

інші колективні дії, здатні паралізувати або зменшити економічну активність компанії не розглядаються як форми страйку. Разом з тим, у законодавстві окремих країн визнаються не лише традиційні види страйків у формі повного або часткового призупинення роботи, але також й інші нестандартні їх форми, не пов'язані із припиненням роботи: продуктивні страйки, «сидячі» (італійські) страйки, уповільнення темпів роботи та «робота суворо за правилами», відмова від співробітництва, «шахові», кругові, страйки солідарності та ін.

В окремих країнах (Австралія, Південна Корея, Велика Британія, Швеція) юридичне значення має більш широкий термін «промислова акція». Тому під захист законодавства підпадає ряд інших дій працівників, які не є власне припиненням роботи, і включає також уповільнення роботи або інші дії, спрямовані на зупинення виробництва чи обмеження продуктивності роботи.

У Японії суди визнають належними засобами ведення спору дії, що не є повноцінними страйками (короткі хвильові страйки або часткові страйки), економічний збиток від яких є незначним, хоча можливо і призводить до порушення нормального ходу роботи, оскільки вони спричиняють менші збитки, ніж повноцінні страйки. Аналогічний підхід застосовується й до часткової відмови від забезпечення роботи (тактика повільної роботи або «роботи суворо за правилами»). Відтак, працівники застосовують різні форми промислових акцій, наприклад, одночасне використання вихідних та відпусток у масштабах всієї компанії або демонстраційні заходи (вивішування плакатів, ношення значків учасників акції тощо)¹⁶.

У світовій практиці не визнається страйком, але вважається ефективною промисловою акцією пікетування¹⁷. В ряді країн мирне пікетування розглядається судами як законний прояв свободи слова, а перебування його учасників у безпосередній близькості від власного місця роботи – як реалізація права на свободу асоціацій. У деяких країнах пікети вважаються засобом інформування і не передбачають дій, що перешкоджають доступу працівників на робочі місця, тоді як в інших – пікети

16 Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>

17 Гусов К.Н., Лютов Н.А. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. – 592 с.

розглядаються як форма реалізації права на страйк¹⁸. У більшості країн не визнається законним пікетування, що створює загрозу особистій безпеці громадян або може спричинити тілесні ушкодження, руйнування чи знищення майна, нанести збитки репутації роботодавця¹⁹.

Види страйкових дій, що не належать до типових випадків припинення роботи, визнаються Комітетом зі свободи асоціації за умови їх мирного характеру. Стосовно пікетів МОП вважає, що подібні дії не повинні мати наслідком втручання з боку органів державної влади, а їх заборона може бути виправданою лише у випадку, коли протестні дії втрачають мирний характер.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. 17) визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками, тобто має місце регулювання за «вузьким підходом». Натомість, широке визначення страйку включає його нестандартні види – колективні дії, не пов'язані з припиненням роботи:

уповільнення роботи – «роботу за правилами», «сидячі» (італійські) страйки;

робота на підприємстві, що підлягає ліквідації, коли працівники відмовляються залишати свої робочі місця;

демонстраційні заходи без припинення роботи – ношення значків, вивішування плакатів на підтримку акції;

часткові страйки мінімах (перервні та почергові);

страйки солідарності;

попереджувальні страйки та ін.

Зокрема, суди визнають «сидячі» страйки як засоби самозахисту працівників у Бельгії та Франції²⁰.

Компенсація обмежень права на страйк

Компенсація обмежень права на страйк в Україні. Обмеження права на страйк в Україні потребує пом'якшення

18 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151 с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

19 Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>

20 Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>

для приведення у відповідність до норм міжнародного права та європейських стандартів. Цю тезу підтверджують висновки Європейського комітету із соціальних прав щодо реалізації положень ст. 6 п. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Державні службовці

Комітет зі свободи асоціацій вважає, що обмеження права державних службовців на страйк має застосовуватися лише для тих службовців, чиї зобов'язання і функції, відповідно до характеру та рівня відповідальності, прямо пов'язані із національною безпекою, державним інтересом тощо. До цієї категорії не мають відноситися працівники компаній державної форми власності.

Законодавство має якомога більш чітко й точно визначити категорії державних службовців, право яких на страйк обмежено з урахуванням характеру виконуваних працівниками завдань і можливих наслідків припинення ними роботи внаслідок страйку.

МОП вважає, що обмеження або заборона права на страйк мають компенсуватися адекватним правовим механізмом вирішення трудових спорів у вигляді використання процедур посередництва і примирення та арбітражу як ефективного способу вирішення конфліктів. При цьому сторони повинні мати можливість брати участь у визначенні та використанні таких процедур, арбітражні рішення повинні бути обов'язковими для сторін колективного трудового спору (конфлікту) та після їх прийняття – реалізовуватися швидко і повною мірою. На думку І.Войтинського, компенсатором обмеження права на страйк для працівників державного сектору економіки має бути примусовий арбітраж, вимога якого в односторонньому порядку належить профспілкам²¹.

Сектори, що мають важливе значення для життєзабезпечення суспільств

Комітет зі свободи асоціацій наголошує, що обмеження страйків у секторах, які мають важливе значення для

життєзабезпечення суспільства, вважається таким, що слугує правомірній меті, оскільки страйки у цих секторах можуть створювати загрозу державним інтересам, національній безпеці та здоров'ю населення. Проте, проста заборона страйків у таких секторах не вважається пропорційною і вимагає введення мінімальних вимог щодо обслуговування.

Законодавчі вимоги щодо мінімально необхідного рівня діяльності служб життєзабезпечення унормовані в країнах південної Європи. У Швеції вони реалізуються за допомогою Базової угоди між організаціями роботодавців і профспілок, що містить главу про врегулювання трудових спорів, які загрожують нормальному функціонуванню суспільства.

Встановлення мінімальних вимог щодо обслуговування має передбачати збереження ефективності тиску на роботодавця і здійснюватись, виходячи з необхідності:

- обмеження послугами, перерва у наданні яких може загрожувати життю, особистій безпеці та здоров'ю населення (або його частини), спричинити кризу в країні, коли ці послуги стануть необхідними, а також послугами, особливо важливими для держави²²;

- забезпечення можливості участі організацій працівників у визначенні мінімального обсягу робіт (послуг) разом з роботодавцями і органами державної влади.

Ступінь загрози, що може спричинити страйк працівників, зайнятих у секторах, які мають важливе значення для життєзабезпечення суспільства, часто залежить від тривалості страйку, тому встановлення законодавчих обмежень права на страйк має враховувати цей критерій.

В окремих країнах існує судова практика запровадження конструктивних обмежень для страйків у життєво важливих для суспільства секторах. Так, в Ізраїлі суд заборонив порушувати хід вступних іспитів до вищих навчальних закладів під час страйку вчителів, а в Нідерландах – дозволив проводити страйк на транспорті, за винятком пікових годин. В ряді країн уряд має право звернутися до працівників з вимогою щодо підтримки системи життєзабезпечення або за дозволом на використання

21 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

22 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.2. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151с. Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5530-pravo-na-kollektivnye-sposoby-samozaschity-zabastovki-i-lokauty.html>

воєнної сили для забезпечення функціонування цієї системи²³.

Висновки

Вже понад два десятиріччя в Україні сформована і функціонує система вирішення КТС(К) на всіх рівнях соціального діалогу (виробничому, територіальному, галузевому та національному), що відповідає нормам міжнародного трудового права і передбачає можливість розгляду трудових спорів примирними комісіями та трудовим арбітражем, а також реалізацію працівниками права на страйк як крайній спосіб вирішення конфлікту.

За цей час сформувалась потреба у підвищенні ефективності процедури вирішення КТС(К), пов'язана з недостатньою її ефективністю та надмірною бюрократизацією. Це виявляється у численних прикладах, коли в результаті вирішення КТС(К) не забезпечується належне задоволення вимог працівників, а складність процедури і тривалий термін її реалізації, фактична роль, обсяг та спосіб реалізації повноважень НСПП негативно впливають на вирішення КТС(К). Саме тому працівники часто не зацікавлені використовувати чинну процедуру вирішення трудових спорів.

Водночас, у разі прийняття проекту Закону України «Про страйки» (реєстр. № 2682 від 27.12.2019), багаторівнева система вирішення КТС(К) в Україні припинить своє існування, а страйк на виробничому рівні залишиться єдиним законним засобом працівників для вирішення трудових конфліктів. Наслідком цього стане порушення міжнародних зобов'язань України в частині недопущення обмеження ефективного здійснення права працівників на укладання колективних договорів, невід'ємною складовою якого є існування належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів. З огляду на це, вище згаданий законопроект у запропонованій редакції є неприйнятним і вимагає кардинального доопрацювання.

Натомість, актуальним питанням сучасного порядку денного для забезпечення захисту трудових прав працівників в Україні, зокрема в умовах пандемії COVID-19, є вдосконалення

процедури вирішення КТС(К) шляхом прийняття нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Задля підвищення ефективності системи вирішення КТС(К) в Україні необхідним є розмежування колективного трудового спору (конфлікт інтересів) та колективного трудового конфлікту (конфлікт права), спрощення порядку висування вимог, усунення адміністративних перепон при реєстрації КТС(К), встановлення мінімальних термінів проведення примирних процедур і застосування страйку в разі ігнорування вимог, гарантії захисту прав працівників, відповідальності тощо.

З метою однозначного визначення суб'єктів права на страйк в Україні необхідним є уточнення конституційної норми (ст. 44) шляхом заміни формули «ті, хто працює» конкретним переліком суб'єктів (наймані працівники, самозайняті особи, роботодавці). Оскільки законодавче визначення страйку в Україні виключно як тимчасового колективного добровільного припинення роботи працівниками має вузький характер, компенсація обмежень права на страйк має здійснюватися за наступними напрямами.

Використання чинного законодавства за принципом «дозволено те, що не заборонено» для застосування інших (крім колективного припинення роботи) форм колективних дій (промислових акцій), спрямованих на уповільнення роботи або обмеження продуктивності у тих секторах економіки, де страйки заборонені законом.

Законодавчого унормування індивідуального страйку як засобу вирішення індивідуального трудового спору у випадках невиконання роботодавцем зобов'язань за трудовим договором та неможливості ефективного застосування механізмів регулювання колективного права на страйк для захисту інтересів індивідуального працівника.

Внесення змін до законодавства щодо зменшення та пом'якшення обмежень права на страйк, зокрема стосовно:

чіткого визначення категорій державних службовців, яким заборонено брати участь у страйках, їх обмеження виключно тими посадовими особами, які здійснюють свої повноваження від імені держави, та чий зобов'язання і функції, відповідно до характеру та рівня відповідальності, прямо пов'язані з національною безпекою;

²³ Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>

компенсації заборони права на страйк адекватним правовим механізмом вирішення трудових спорів у вигляді примусового арбітражу, вимога якого в односторонньому порядку належить профспілкам, та обов'язкового характеру рішень такого арбітражу для сторін КТС(К);

визначення критеріїв і порядку встановлення мінімальних вимог щодо обслуговування у секторах (на виробництвах), що мають важливе значення для життєзабезпечення суспільства.

ПРО АВТОРІВ

Ірина Новак

провідний науковий співробітник, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України, кандидат економічних наук.

Богдан Оверковський

заступник голови, Профспілка металургів і гірників України.

Руслан Покотиленко

старший науковий співробітник, Інститут економіки промисловості НАН України, кандидат економічних наук.

Матеріали підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.