

ПРАВО НА СТРАЙК: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

У даній статті автор звертає увагу на особливості реалізації конституційного права людини і громадянина на страйк. Детально аналізується становлення та розвиток зазначеного соціального права як в Україні, так і в зарубіжних країнах, зокрема Федеративній Республіці Німеччині.

Ключові слова: право на страйк, реалізація соціального права людини і громадянина, локаут.

На сучасному етапі суспільного розвитку посилюється увага фахівців до питань забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Одним з найбільш поширених методів боротьби працівників за свої економічні та соціальні права є право на страйк.

Право на страйк – це загальноєвропейська юридична норма, вона закріплена в Конституціях Франції, Швеції, Німеччини, Португалії та інших західних держав.

Теорія ненасильницької боротьби була сформульована американським професором Дж. Шарпом, який зараховує до неї близько 200 різних методів, зокрема різні форми символічного протесту, страйки, блокада підприємства, бойкот, демонстрації, а також колективні звернення до клієнтів та акціонерів з проханням припинити співробітництво [10, с. 203].

Право на страйк є якісно новим для нашої країни правом, тісно пов'язаним з правом на працю. Право на страйк було закріплено Конституцією України 1996 року. Зокрема у статті 44 зазначається, що «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав та інтересів інших людей» [3, с. 113]. Участь у страйку завжди є добровільною і ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Страйк можна заборонити лише на підставі закону [4, с. 16]. Дана конституційна норма імплементує положення в статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, в якому зокрема зазначається, що: «Держава зобов'язується забезпечити право на страйк за умови його здійснення у відповідності до законів кожної країни» [5, с. 46].

Загальну проблематику прав і свобод людини, соціальних зокрема, досліджувало чимало українських та зарубіжних вчених, зокрема Н.І. Карпачова, О. А. Лукашова, В. Ф. Погорілко, П. М. Рабінович та інші. Однак, серйозних правових досліджень такого соціального права людини і громадянина як права на страйк представниками юридичної науки майже не проводилось, зазвичай воно розглядається тільки у межах вивчення трудового права України.

З огляду на вищевикладене необхідно більш детально визначити концепт права на страйк. Інтернет-енциклопедія, так звана «ВІКІПЕДІЯ» визначає страйк, як організоване масове або часткове припинення роботи чи інша протидія нормальному (традиційному) ходу виробничого процесу з метою домогтися виконання певних вимог.

Важливість права на страйк підтверджується тим, що воно являється одним з основних конституційних прав людини, яке стало широко закріплюватися у Конституціях західних держав післявоєнного періоду, однак ніколи не визнавалося конституціями так званих «соціалістичних» країн. Право на страйк має значне число обмежень як на рівні поточного законодавства, так і в самих текстах конституцій [7, с. 234].

Це право належить лише тим, хто працює, і може бути використане ними для захисту своїх інтересів, у разі, якщо вони порушуються роботодавцем, у тому числі державою [3, с. 114]. Порядок реалізації права на страйк в Україні регламентується законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Зокрема у статті 17 Закону встановлюється, що страйк – це тимчасове колективне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових

обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [1, с. 227].

Сутністю права на страйк є бажання і можливість боротьби за свої економічні та соціальні інтереси. За змістом це право на захист своїх економічних, соціальних досягнень та благ. Формою права на страйк є колективна (солідарна) форма вирішення трудових спорів, якщо процедури примирення не призвели до розв'язання трудової суперечки або якщо власник (уповноважений орган) ухиляється від процедур примирення.

Страйк, як правило, застосовується як винятковий (радикальний) засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового конфлікту у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників, або уповноваженого ними органу, профспілки чи об'єднання профспілок [9, с. 528].

Форми страйку різноманітні: повне або часткове припинення праці, праця за правилами (формальне виконання обов'язків), уповільнення праці, сидячий та так званий «італійський страйк» – різке зниження темпу праці, а то й цілковите її припинення, при цьому залишаючись на робочих місцях. Розрізняють локальні страйки (на одному підприємстві чи в одному районі), галузеві, що охоплюють якусь галузь господарства і загальні (генеральні), що охоплюють всю країну.

Як історично виникали перші страйки?

У соціально орієнтованій Німеччині працівники вдалися до масивного страйку вперше ще 112 років тому. Це був перший у цілому негативний досвід, який однак сприяв поширенню руху профспілок. Все почалося в Гамбурзі, де страйк розпочали працівники портів, близько 16000 осіб, які вимагали підвищення заробітної платні, а також покращення загальних умов праці. У той час (1896 рік) Гамбурзький порт переживав дійсний економічний бум. Підприємці були готові піти на поступки в питанні оплати праці, проте вони не погоджувалися доплачувати за шкідливі чи небезпечні ваптажі. Після загострення конфлікту підприємці особисто звернулися до короля Вільгельма II, який наказав застосувати до страйкарів жорсткі заходи покарання. В той же час за працівників заступилися інтелігентні кола населення, передусім професори університетів, які підтримали їх вимоги, але побоюлися вести відкриту боротьбу з монархом. Протистояння продовжувалося майже півроку. За цей час профспілкова каса спорожніла, до того ж більшість працівників потрапили в тюрми, тому 6 лютого 1897 року страйк офіційно закінчився повною

поразкою трудящих. Проте з цього часу розпочалася робота активістів профспілкового руху щодо закріплення права на страйк та розширення впливу профспілкових комітетів.

У Радянському Союзі страйки офіційно не визнавалися як форма розв'язання конфлікту між працюючими й працедавцем і кваліфікувалися як ворожі антирадянські виступи. У трудовому законодавстві вони не закріплювалися, хоч офіційно це були заборонені. Згідно з радянською пропагандою, в СРСР була відсутня соціальна база для виникнення страйкового руху, бо ніби «сама держава захищає права трудящих, висловлюючи в своїх законах інтереси народу» [13]. Все ж страйки в СРСР трапляються, але це скоріше спонтанні акції протесту проти особливо дошкульних знущань влади. По смерті Сталіна хвиля страйків прокотилася по концтаборах: у Норильську (1953 р.), у Воркуті (1953 р.), у Темір-Тау та ін. місцях; у них брало участь багато українців. Основні вимоги були такими: зменшення робочого дня з 12 до 9 год., припинення морити в'язнів голодом, видалення з таборів «стукачів і сексотів», скасування лімітів на листування і побачення з рідними тощо. Всі ці заворушення придушено військовою силою з великою кількістю жертв. У подальшому майже всі інші страйки також були придушені, а родини демонстрантів вивезено без суду і слідства в Сибір [13].

У наш час страйки є офіційними цивілізованими способами тих, хто працює для захисту своїх прав. Нормативну основу реалізації права на страйк в Україні складає Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші нормативно-правові акти.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або 2/3 делегатів конференції. Рішення оформлюється протоколом.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за 3 дні [9, с. 529].

Відповідно до статті 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для при-

тягнення до дисциплінарної відповідальності. За працівниками, які не брали участь у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від устанавлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника [1, с. 227].

В Європейських країнах, зокрема в Німеччині, право на страйк випливає з закріпленого конституційно права працівників створювати об'єднання заради захисту та поліпшення умов праці. Право на страйк встановлюється законодавством про працю, зокрема законами «Про примирний процес для вирішення трудових спорів», Законами «Про суди по трудових спорах», «Про участь робітників в управлінні підприємством», «Про статус підприємства» тощо [15, с. 527].

Рішення щодо оголошення страйку приймається голосуванням, це рішення повинні підтримати не менше ніж 75 % членів трудового колективу. Страйк оголошується, якщо сторони не досягли компромісу шляхом переговорів. Рішення про оголошення страйку приймається профспілкою чи трудовим колективом і оголошується керівництву підприємства не менше ніж за два тижні до його проведення.

Страйк, за законодавством ФРН, це колективне припинення робочого процесу хоча б однією із сторін тарифного (трудоного) договору. Поняття «страйк» у німецькому законодавстві застосовується досить рідко, частіше в законодавстві зустрічається термін «Arbeitskampf», тобто боротьба за покращення умов праці або «боротьба шляхом страйку». Метою цієї боротьби є збільшення розміру заробітної плати або зміна інших умов праці, що неможливо здійснити іншим способом. У ФРН страйком визнається навіть однопідений конфлікт, який триває не менше одного робочого дня та в якому беруть участь щонайменше 10 працівників. Страйки завжди організуються профспілками, стихійні, тобто неорганізовані, страйки заборонені. Згідно з правовими нормами Німеччини під час страйку сторонами конфлікту виступають профспілка, яка представляє інтереси робітників та керівництво підприємства чи союз підприємців (роботодавців). Керівники трудового колективу чи виробнича рада не можуть керувати страйком, а також використовувати власні кошти та приміщення для проведення подібних акцій. Будь-який конфлікт сторони спочатку намагаються вирішити шляхом переговорів, страйк є останнім крайнім засобом подолання трудових колізій (Ultima-Ratio-Prinzip). Якщо конфлікт не може бути врегульований шляхом переговорів, тоді запропується третя сторона, так зва-

ний «примиритель». Для робітників підприємства – учасників страйку принципово важливо членство у профспілці, тому що під час припинення роботи роботодавці не сплачують заробітну плату, але профспілка надає своїм членам спеціальну допомогу зі своїх фондів [11, с. 71]. У страйковій ситуації держава дотримується нейтралітету, тому на державну допомогу по тимчасовому безробіттю страйкуючим розраховувати не доводиться. Трудовий договір між сторонами зберігає свою чинність, але його дія тимчасово призупиняється, так як сторони під час страйку звільняються від своїх обов'язків. В основному успіх та результати боротьби страйкуючих працівників залежать від авторитету профспілки, а також від рівня пошиту та пропозиції на ринку робочої сили (дефіцит кваліфікованої робочої сили на ринку праці створює умови для реалізації вимог страйкуючих).

Законодавство Німеччини, крім страйку, дозволяє використовувати таку форму боротьби як «локаут», яку не знає вітчизняне законодавство. Локаут використовується роботодавцями як спосіб встановлення рівноваги у боротьбі за владу. У перекладі з англійської термін «lockout» означає буквально «бути поза або без місця». Як соціальне явище локаут являє собою тимчасове закриття якого-небудь підприємства чи установи його власником під приводом економічних труднощів, але частіше це відповідь на страйковий рух персоналу [8, с. 12]. Локаут супроводжується звільненням усіх найманих працівників. При цьому усі працівники підприємства, установи, включаючи й тих, хто не брав особистої участі у страйку (особи, які перебувають у відпустці, хворі та ін.) позбавляються заробітної плати та пільг. В останні роки окреслилась тенденція вирівнювання правових і соціальних наслідків, що випливають у ході локаутів і страйків.

У Німеччині страйки як засіб боротьби працівників раніше використовувалися досить рідко. Відповідно до статистичних даних Німеччина відносилась до країн з мінімальною кількістю страйків, зокрема на 1000 працюючих протягом року припадало 28 пропущених робочих днів (2005 рік), в 2006 р. вже 33 [14, с. 46]. Міжнародна статистика страйкового руху визначила, що протягом 1994–2004 років по кількості пропущених внаслідок страйків робочих днів на 1000 працюючих, ФРН посідає четверту позицію після Швейцарії, Австрії та Японії, де страйки велика рідкість.

Проте протягом 2005–2008 років кількість страйків на території Німеччини значно збільшилася. Це пов'язано в першу чергу з загальним економічним спадом, великою інфляцією, а також з постійним погіршенням умов праці (збіль-

шення робочого часу, бюрократичних процедур тощо). Зокрема у 2007 році кількість пропущених днів складала 500.000, вже у першому півріччі 2008 року Федеральне міністерство праці офіційно зареєструвало 290.000 пропущених людино-днів по причині страйків[6].

У січні 2006 року у ФРН відбувся загальнодержавний страйк працівників медичної сфери – лікарів, медичного персоналу. Близько 20000 людей вийшли на вулиці, вимагаючи покращення умов праці і збільшення заробітної плати. Це пайбільший страйк лікарів, який будь-коли проходив у Німеччині [2]. Лікарі протестують проти політики уряду у галузі охорони здоров'я та прийняття нових законів, які обмежують кількість медичних препаратів, що прописують пацієнтам; проведення щорічної акредитації лікарів, відрахування 30 % їх заробітку на розвиток медичної сфери та збільшення кількості супроводжувальних документів на пацієнтів[12, с. 3].

2008 рік позначився страйками працівників німецької залізниці, великих виробничих концернів, а також прибиральників вулиць, завдяки чому вся територія Німеччини упродовж двох тижнів була вкрита сміттям.

Особливо помітний страйк відбувся в липні 2008 року під час протесту авіаційної компанії Люфтганза (Lufthansa). В цьому брали участь працівники компанії, а також пілоти та обслуговуючий персонал. Кожного дня було скасовано до 30 міжконтинентальних польотів, а страйкувало до 5000 осіб. Об'єднаний профсоюз працівників сфери послуг Німеччини Verdi вимагав підвищення зарплати на 10 %, посилаючись на рекордні прибутки компанії у 2007 році. Результатом недільного страйкування став компроміс між профспілкою та концерном, які підписали угоду щодо підвищення оплати праці на 7,4 % протягом 21 місяця.

Враховуючи соціальну та політичну ситуації, а також темпи інфляції в нашій країні не виникає сумнівів, що масові страйки можуть розпочатися і в Україні. В цих умовах заспокоює те, що

створено досить ефективний механізм реалізації права на страйк. Але на нашу думку, найкращий спосіб вирішення страйків – це встановлення відносин соціального партнерства між роботодавцями та профспілками чи працівниками ще до початку трудової боротьби.

Література

1. Закон України «Про порядок вирішення трудових спорів» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. № 34.
2. *Internet* новини – The Epoch Times – <http://www.epochtimes.com.ua>.
3. *Коментар* до Конституції України. / Інститут законодавства Верховної Ради України. – Друге видання, виправлене і доповнене. Київ, 1998. 412 с.
4. *Лінецький С. В., Мельник М. І.* Конституційне законодавство України (законодавчі акти, коментар, офіційне тлумачення). Збірник нормативних актів. У 2-х книгах. Кн.1. К.: АТІКА, 2004. 488 с.
5. *Международные акты о правах человека.* Сборник документов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 2002. 784с.
6. *Офіційний сайт* Міністерства статистики Федеральної Республіки Німеччини <http://www.destatis.de/>.
7. *Румянцев О. Г., Додонов В. Н.* Юридический энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М., 1997. 384 с.
8. *Симин А.* Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. 1995. № 1. С. 11-15.
9. *Трудове право України.* Підручник. 2-ге видання, стереотипне. / За ред. П.Б. Болотіної, Г.І. Чапшевої. К., Т-во «Знання», 2001. 564с.
10. *Шарп Д.* Ненасильственная борьба: лучшее средство решения острых политических и этических конфликтов? // Этическая мысль: Научно-публицистические чтения 1991. М.: Республика, 1992. С. 200-204.
11. *Bürgerliches Gesetzbuch* Neueste Fassung. Deutsche Anwalt Anskunft, 2003. – 512 s.
12. *Erdbruggen R.* Kein Streik, sondern ein Protest. // Frankfurter Rundschau – 2006. – S. 3.
13. <http://de.wikipedia.org>.
14. *Lesch H.* Der Arbeitskampf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung Kooln, IW Verlag, 2003. 127 s.
15. *Schaub G.* Guter Rat im Arbeitsrecht. Beck – Rechtsberater. München, Verlag C.H. Beck, 2000. 606s.

А. С. Пазенок

Право на забастовку: отечественный и зарубежный опыт.

В данной статье автор обращает внимание на особенности реализации конституционного права каждого человека и гражданина на забастовку. Детально анализируется процесс становления и развития указанного социального права как в Украине, так и в зарубежных странах (на примере Федеративной Республики Германия).

A. S. Pazenok

Social human right to strike: national and foreign experience.

This article shows us about peculiarities of enforcement people's and citizen's constitutional rights to strike. It analyses a process of genesis and development showed rights in Ukraine and in foreign ship (at the Germany's example).