

*Швець Н. М.,**кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

НЕГАТИВНІ ПРАВОВІ НАСЛІДКИ СТРАЙКОВОГО РУХУ

Анотація. Стаття присвячена правовому аналізу негативних для працівників наслідків участі у страйку. Узагальнено, що час страйку не оплачується працівникам. Час участі працівників у страйку, який визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу. Участь у незаконному страйку вважається порушенням трудової дисципліни. Також у статті перераховані негативні моменти для роботодавця, спричинені страйком.

Ключові слова: страйк, незаконний страйк, акція соціального протесту, негативні наслідки страйку, організатори та учасники страйку, переслідування.

Постановка проблеми. Право на страйк набуло закріплення у ст. 44 Конституції України і стало активно застосовуватися працівниками з метою захисту порушених соціально-економічних інтересів. Проте за умов сьогодення спостерігається негативна тенденція оголошення страйків у невинуватих випадках, коли страйку можна було б уникнути, але працівники не прислухалися до рекомендацій Національної служби посередництва і примирення, не досягли домовленості за столом перемовин з роботодавцем, що стало причиною негативних наслідків, спричинених страйком, передусім, для самих страйкарів.

Окремі правові аспекти застосування права на страйк досліджували А.О. Антошук, В.Я. Бурак, Ю.О. Коломоєць, В.В. Лазор, А.С. Пазенок, А.О. Савченко, А.М. Слюсар, М.В. Процишен, Г.І. Чанишева та ін.

Метою цієї статті є аналіз негативних правових наслідків, спричинених страйком, як для працівників, так і для роботодавця, щоб попередити оголошення страйків у невинуватих випадках.

Виклад основного матеріалу. Нерідко дослідники розглядають право на страйк з точки зору його позитивних наслідків. Приміром, М.В. Процишен узагальнює, що поряд з негативними економічними наслідками страйки стимулюють модернізацію технологій виробництва, сприяють розвитку економіки, викликають вдосконалення її структури, а також можуть бути єдиною можливим способом протягом короткого часу знайти компроміс і задовольнити вимоги конфлікуючих сторін [1, с. 211]. Такого ж висновку дотримується А. Антошук [2, с. 6].

А.С. Пазенок, досліджуючи закордонний досвід страйків на прикладі ФРН, зазначає, що в останні роки окреслилась тенденція вирівнювання правових і соціальних наслідків, що виникають у ході локаутів і страйків [3, с. 72].

На превеликий жаль, організатори та учасники страйкового руху на момент оголошення страйку не завжди усвідомлюють кінцеві наслідки цієї акції. А наслідки ці

невтішні як для роботодавця (зупинка усього виробництва чи окремих його ділянок спричиняє збитки), так і для працівників (не отримують заробітної плати, стаж призупиняється), також страйки болісно позначаються на економіці нашої держави. Саме тому у цій статті хотілося б висвітлити негативні риси, що притаманні страйку як крайньому засобу вирішення колективного трудового спору.

Наведемо статистичні дані щодо кількості страйків та акцій соціального протесту на теренах України. За останні п'ять років найменше працівники понад 500 раз вдавались здебільшого до акцій соціального протесту, значно рідше – до страйків (у т. ч. незаконних), під час яких висувались вимоги щодо встановлення нових або зміни існуючих 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.

Аналізуючи динаміку кількості акцій соціального протесту, страйків та інших видів протестних дій найманих працівників, пов'язаних з повним або частковим припиненням роботи, можна відзначити, що кризові явища в економіці негативно вплинули на стан соціально-трудова відносин на підприємствах, похитнули підвалини стабільності, тому кількість акцій соціального протесту зросла порівняно з докризовим періодом.

Офіційна інформація, розмішена на сайті Національної служби посередництва і примирення (www.nspp.gov.ua), оперує такими даними щодо кількості страйків та акцій соціального протесту, у сприянні врегулюванню яких були задіяні фахівці управління НСПП: так, у 2010 році НСПП сприяла зменшенню соціальної напруги та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 26 страйків, а також 48 акцій соціального протесту; у 2011 році – 12 страйків і 35 акцій соціального протесту; за 2012 рік – 11 страйків та 33 акцій соціального протесту. Упродовж січня-вересня 2013 року НСПП сприяла вирішенню колективних трудових спорів у перебігу проведення найманими працівниками 7 страйків, а також 23 акцій соціального протесту.

Неодноразово вдавались до акцій соціального протесту найменше працівники Державного підприємства «Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г. Шевченка» у квітні, червні та жовтні 2010 року, а також у березні 2011 року. Вимога найманих працівників одна – погасити заборгованість із виплати заробітної плати. 21 березня 2011 року працівники ДП «Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г. Шевченка» перекрили вулицю поблизу прохідної

на знак протесту проти невиплати зарплати. Внаслідок акції за участю кількох сотень людей по вулиці Жовтневої революції було заблоковано рух транспорту, зокрема, трамваїв. Наведений приклад свідчить про негативний вплив проведеної акції на умови транспортної доступності, тобто протестні дії працівників приладобудівного заводу порушили інтереси інших громадян, які не є працівниками заводу.

Звичним та апробованим практикою страйкового руху в Україні вважається страйк у вигляді припинення роботи та, як правило, залишення робочих місць або взагалі невиходу на роботу. Останнім же часом наймані працівники почали застосовувати більш різноманітні види страйків: вихід на роботу, перебування на робочому місці, але невиконання своїх обов'язків або виконання роботи з меншою продуктивністю, тобто так звані італійський страйк.

Так, 1 серпня 2010 року у ВАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат» (м. Комсомольськ Полтавської області) розпочався страйк 280 водіїв гірничотранспортного цеху, що проходив шляхом виконання виробничих завдань по вивезенню гірничої маси з кар'єру з меншою продуктивністю праці. Проведення цієї акції було зумовлене незгодою найманих працівників з підсумками атестації робочих місць за умовами праці, вимогами проведення повторної атестації, а також недостатнім підвищенням заробітної плати водіїв [4].

1 жовтня 2013 року близько 30 найманих працівників ДВАТ «Свердловське шахтопрохідницьке управління по бурінню стволів і свердловин» – ДП ВАТ «Державна холдингова компанія «Спецшахтобуріння» розпочали страйк шляхом невиконання своїх трудових обов'язків, вимагаючи погасити заборгованість із виплати заробітної плати. Фахівцями відділення НСПП в Луганській області надано рекомендації учасникам страйку щодо дій у рамках Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Через страйки вугільна галузь нашої держави недоотримує сотні тисяч тонн вугілля, тоді як ця галузь визнається однією з пріоритетних в Україні.

На жаль, відомі випадки тривалого перебування страйкуючих гірників у шахті (невихід на поверхню). У подібних випадках створюється загроза для життя гірників, до того ж страйки у підземних виробках заборонені статтею 42 Гірничого закону України від 6 жовтня 1999 року. Тому у такому разі необхідно залучати спеціалістів Державної служби України з надзвичайних ситуацій для ліквідації негативних наслідків страйку під землею і якнайшвидшого виводу страйкарів на поверхню.

Більш детально перерахуємо негативні для працівників моменти, що тягне за собою страйк.

По-перше, відповідно до ч. 2 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», час страйку працівникам, які беруть участь у ньому, не оплачується. Таким чином працівники втрачають на період страйку заробіток. Переважна більшість працюючих за реалій сьогодення мають одне місце роботи, а тому участь таких працівників у страйку призведе до втрати єдиного джерела доходів. Хоча в Законі України

«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» й міститься норма (ч. 2 ст. 27) про можливість створення страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань, і у випадку створення такого фонду учасники страйку могли б хоча б деякий час утримувати свої родини за рахунок коштів фонду, проте, як засвідчує практика страйкового руху, кошти подібних фондів витрачаються на подолання наслідків страйку, тому покрити заробітну плату страйкарям у повному обсязі вони не здатні.

Якщо ж власник самостійно або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації прийме рішення про оплату страйкарям часу участі у ньому з метою уникнення можливого конфлікту, така оплата можлива лише за рахунок прибутку підприємства. У той же час зазначені виплати не вигідні для власника, оскільки вони не звільняються від податків, зборів на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування тощо.

Якщо звернутися до положень проекту Трудового кодексу № 2902 (у редакції від 22.04.2013 р.), то ч. 3 ст. 379 передбачає, що працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата може виплачуватися за домовленістю сторін [5]. У випадку невиконання роботодавцем рішень примирних органів, він виплачує заробітну плату в її середньомісячному розмірі. У разі недосягнення згоди, рішення про виплату заробітної плати вирішується у судовому порядку.

По-друге, згідно з ч. 3 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» час участі працівників у страйку, що визнаний судом незаконним (а переважна більшість страйків на теренах України визнаються незаконними через порушення процедурних вимог щодо порядку організації та проведення страйку), не зараховується до загального і безперервного трудового стажу. Тобто працівники знову відчують на собі негативні наслідки через участь у страйку, адже для кожного працюючого важливе значення має стаж роботи для отримання у майбутньому соціальних виплат (надбавка за вислугу років, пенсія).

Видається, що у перспективному законодавстві доцільно було б закріпити таку норму: «Час участі працівників у страйку, визнаному судом незаконним, не включається до страхового стажу працівника». Якщо працівник у перебігу страйку не працює, не виконує свої трудові обов'язки, то відповідно цей період не підлягає оплаті з боку роботодавця, і останній не робить за час участі працівника у незаконному страйку відрахувань у вигляді страхових внесків до Пенсійного фонду України та інших фондів соціального страхування (за винятком випадку, якщо страйкар добровільно самостійно сплатить такі внески за себе сам).

По-третє, якщо працівники брали участь у страйку, який був визнаний незаконним у судовому порядку, то останні вважаються порушниками трудової дисципліни й, відповідно, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Це положення впливає з норми ч. 1 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Таким чином, організатори

та учасники страйку можуть отримати догану через участь у незаконному страйку. До того ж не слід забувати, що відповідно до ч. 3 ст. 151 КЗпП протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення (в тому числі матеріального) до працівника не застосовуються.

По-четверте, подекуди після участі у незаконному страйку роботодавець починає більш прискіпливо ставитися до його організаторів з метою недопущення повторних страйків на підприємстві, що може виявлятися у залученні до роботи у вихідні та святкові дні, у перенесенні щорічної основної відпустки на незручний для працівника період, переміщенні на інше робоче місце тощо. Тобто простежується той факт, що організатор незаконного страйку потрапив у немилість з боку роботодавця, знаходиться у перших лавах чорних списків кандидатів на скорочення, його робочий процес після страйку перебуває під пильним оком роботодавця, і працівник змушений працювати у штучно створених власником нестерпних умовах, щоб забезпечити себе.

Так, на одному з підприємств, де у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору відбувся попереджувальний страйк, працівники, які брали участь у ньому, були переведені в одну бригаду, що постійно була позбавлена роботи, тобто працівники знаходилися у простой. Як наслідок – оплата робочого часу в розмірі двох третин тарифної ставки, що значно менше звичайної зарплати. Вважаємо, що з метою попередження таких ситуацій статтю 27 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доречно доповнити частиною 4 такого змісту: «Не допускається зміна істотних умов праці, переведення на іншу роботу без згоди працівників, примусове переведення на бригадну організацію праці через участь у страйку».

Змальована ситуація викликає гострий осуд. Переслідувати страйкарів не слід, адже трапляються випадки, коли організатори страйку вимагають погашення заборгованості з заробітної плати, порушують окремі процесуальні строк, яких у чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забагато, внаслідок чого страйк визнається судом незаконним. Роботодавець завжди має поводитися гідно, навіть якщо відбувся страйк на підприємстві слід оцінити ситуацію, зануритись углиб конфлікту, шукати мирні шляхи його подолання і у жодному разі не пригнічувати страйкарів, адже страйк оголошують працівники – рушійна сила виробництва, а якщо їх звільнити чи пригнічувати допоки вони не звільняться самостійно, то такий роботодавець матиме не найкращу славу і знайти на місце звільнених працюючих інших швидко не вдасться, а тому роботодавець має дорожити колективом і замість утисків слід йти на поступки, приймати компромісні рішення, прагнути до діалогу та партнерства.

Які ж негативні моменти тягне страйк для роботодавця? Передусім, страйк спричиняє зниження продуктивності праці, нестабільність фінансового становища, підриває ділову репутацію підприємства та імідж керівника, призводить до нестійкості становища адміністрації підприємства. Також страйк призводить до труднощів із наймом нових працівників замість страйкуючих. Страйк може спричинити втрату найбільш цінних працівників, падіння трудової дисципліни, погіршення відносин між особами, які вико-

нують адміністративно-розпорядчі функції, та трудовим колективом.

Висновки. Перш ніж організувати та брати участь у страйках радимо потенційним страйкарям замислитися, які наслідки матиме страйк власне для них самих, переглянувши положення ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Маємо надію, що ця стаття стане стримуючим фактором запобігання страйковому руху особливо у тих випадках, коли масштаби страйку виходять за межі одного підприємства. Страйк – не вихід, не панацея, є інші дієві шляхи розв'язання колективного трудового спору – працівникам слід вести діалог, домовлятися з роботодавцем, а не зловживати закликами до страйку. Сторони колективного трудового спору мають йти на поступки заради соціального миру та стабільності.

Література:

1. Процишен М. Право на страйк, його конституційне визначення та можливості вдосконалення / М. Процишен // Право України. – 2009. – № 10. – С. 211–218.
2. Антошук А. Право на страйк за трудовим законодавством України / А. Антошук // Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених Київського національного університету імені Тараса Шевченка «Актуальні питання державотворення в Україні очима молодих учених» (Київ, 23 квітня 2010 року). – К., 2010. – Ч. II. – 410 с. (С. 4–6).
3. Пазенок А. Право на страйк: вітчизняний та світовий досвід / А. Пазенок // Юридичний вісник. – № 2 (11). – 2009. – С. 70–73.
4. Інформація про акції соціального протесту і страйки, які відбулись у період з 2006 року по 1 липня 2011 року та відповідали вимогам ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua>.
5. Проект Трудового Кодексу України в редакції від 22.04.2013 № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

Швец Н. Н. Негативные правовые последствия забастовочного движения

Аннотация. Статья посвящена правовому анализу негативных для работников последствий участия в забастовке. Обобщенно, что время забастовки не оплачивается работникам. Время участия работников в забастовке, которая признана судом незаконной, не засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж. Участие в незаконной забастовке считается нарушением трудовой дисциплины. Также в статье перечислены негативные моменты для работодателя, вызванные забастовкой.

Ключевые слова: забастовка, незаконная забастовка, акция социального протеста, негативные последствия забастовки, организаторы и участники забастовки, преследования.

Shvets N. Negative legal consequences of the strike movement

Summary. The article is devoted to the legal analysis of the negative consequences for employees participating in the strike. Summarized that the strike will not be paid to employees. Time when the employees take part in an illegal strike is not counted to total and continuous employment. Participating in an illegal strike is considered violation of labor discipline. This article also lists the negative to the employer caused the strike.

Key words: strike, illegal strike, action of social protest, negative consequences of the strike, organizers and participants of the strike, persecution.