

УДК 349.2

Д. С. Кривенко
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
юридичного факультету КНУ імені Тараса Шевченка

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ МЕДІАЦІЇ ТА СТРАЙКУ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Конституцією України передбачено існування права на захист, яке традиційно реалізується через звернення до суду. Проте, в межах вирішення трудових спорів застосування виключно судових способів має обмежувальний характер та не завжди може сприяти вирішенню його по суті. Звертаючись до національної практики судового захисту трудових прав, стає зрозумілою проблема відсутності довіри до правоохоронних органів, а також й велика завантаженість самих судів, що затримує розгляд справ навіть у спрощеному порядку. Саме тому необхідним є дослідження та порівняння способів вирішення трудових спорів, зокрема одного з них – страйку.

Через тривалу історію переважання виключно судового порядку, порівняння різних способів вирішення трудових спорів залишається малодослідженою темою, однак окремими її питаннями щодо сутності або місця окремих способів займалися наступні вчені: В.А. Багрій, В. С. Балух, В. Я. Буряк, Н. Д. Гетьманцева, Г. М. Грабовська, В. М. Дайнека, О. А. Дутко, С. І. Запара, М.І. Іншин, В. О. Кабанець, О. В. Кузніченко, Л. В. Кулачок-Тітова, І. В. Лагутіна, М. А. Мацько, К. Ю. Мельник, Д. О. Новіков, А. О. Підгорна, О. Г. Серета, Н. В. Уварова, О. А. Шурина, А. В. Яресько.

Одним із найбільш самобутніх способів вирішення виключно колективного трудового спору є страйк. В. Я. Буряк зазначає, що «право на страйк включає у себе законодавче визнання, гарантування і регулювання права працівників на страйк; можливість законодавчого обмеження права на страйк; право працівників самостійно визначати форми проведення страйку, а також обирати органи, які здійснюють керівництво страйком; можливість визнання страйку незаконним лише на підставі закону за рішенням суду» [1, с. 284]. Дійсно, однією із ключових особливостей страйку є використання його лише, як останнього способу вирішення трудового спору. Такий спір має односторонню направленість щодо захисту виключно прав працівників, адже саме працівники ініціюють та реалізують страйк. У даному контексті, страйк є одним із найбільш вільних способів вирішення трудового спору, оскільки органи управління, фінансування, тривалість проведення визначаються виключно самими працівниками.

Разом з тим, значною проблемою є наявність обмежень на проведення страйку, як то воєнний стан або потреба у продовженні роботи, оскільки від неї залежать життя та здоров'я людей. Такі обмеження мають правомірний характер, однак звертаючись до аналізу законодавства щодо страйку стає зрозумілим, що значна кількість норм права мають фактично обмежувальний характер, однак не визначені, як такі. Крім того, значною проблемою є й можливість визначення судом страйку незаконним уже після його початку, що зменшує гарантії його проведення.

Також, В. Я. Буряк, звертає увагу на те, що «законними є страйки, які проводяться в межах предмету колективних трудових спорів. Тому незаконними є страйки які проводяться з повністю або частково політичними вимогами. Участь у незаконному страйку тягне за собою притягнення винних до дисциплінарної та адміністративної відповідальності. Закон не виключає можливості притягнення винних також і до матеріальної відповідальності» [1, с. 283]. Такий критерій, як політичні вимоги не має легального тлумачення, що дозволяє значно зловживати правом на страйк, як працівниками, так й роботодавцем. Так, такі мотиви можуть бути приховані під офіційні причини проведення страйку, що робить неможливим його застосування саме як способу вирішення трудового спору. Разом з тим, здатність страйку мати юридичним наслідком зміну не лише на трудових відносин, дозволяє дійти висновку, що за наявності неправомірного інтересу з боку роботодавця та корупційної складової суд може зловживаючи повноваженнями винести рішення про незаконність страйку. Таким чином, сутністю страйку, як способу вирішення трудових спорів є конституційне право працівників у законний спосіб припинити виконання своїх трудових обов'язків та порушити трудову дисципліну. У свою чергу, метою застосування страйку є захист прав працівників від порушення умов колективної угоди, зміни її умов в сторону погіршення, невірне її виконання або порушення трудового законодавства.

Щодо нормативно-правового регулювання, то відповідно до ст. 44 Конституції України «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється за-

коном з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку» [2]. Дана норма є гарантією можливості здійснення страйку, оскільки визначає межі його здійснення та встановлює порядок обмеження, рішення про яке не може бути ні роботодавцем, ні державними виконавчими органами. Однак, аналізуючи дану норму виникає питання щодо можливості реалізації страйку окремим працівником, адже умова щодо спільності соціальних та економічних інтересів не визначена, а вираз «своїх інтересів» може й вказувати на персональність реалізації.

Більш деталізовано, страйк, як спосіб вирішення трудових спорів регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де визначено, що страйк застосовується у випадку неможливості вирішення трудового спору за допомогою інших примирних та посередницьких процедур (трудоного арбітражу та медіації). Однак, важливою є вимога передбачена ст. 21 даного Закону: «під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості» [3]. Тобто, страйк не може застосовуватись як виключний та єдиний спосіб вирішення трудового спору, а виключно із застосуванням інших примирних процедур. Проте, враховуючи направленість саме на захист прав працівників, стає зрозумілим, що ініціатива щодо вирішення має бути зі сторони роботодавця. У даному контексті, необхідно розуміти радикальність страйку, а отже й завдання щодо вирішення трудового спору він виконує виключно опосередковано, адже завершальним етапом є не завершення страйку, а початок процесу обговорення та примирення між роботодавцем та колективом працівників опісля.

Можливість проведення страйку є гарантованою, але відповідно до ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу» [3]. Аналізуючи дану статтю, можливо помітити низьку якість юридичної техніки, оскільки із змісту статті стає зрозумілим, що мова йде саме про наслідки незаконного страйку. Разом з тим, вираз «час страйку не оплачується» свідчить, що така норма права стосується усіх без виключення страйків. Варто наголосити, що держава зобов'язана сприяти мирному вирішенню трудових спорів та реалізації сторонами свого права на захист, а не оплачу-

ваність пропущених робочих днів через страйк є стримуючим фактором для такого захисту, а отже й вирішення трудового спору ускладнюється та продовжується порушення трудових прав. Таким чином, застосування страйку, як способу вирішити трудовий спір негативно впливає на матеріальне забезпечення працівників та фактично суперечить конституційній меті його проведення.

Отже, на основі проведеного аналізу можливо визначити наступні особливості страйку, як способу вирішення колективних трудових спорів.

1. Самозахисна направленість. Дана особливість пов'язана із тим, що страйк має на меті захист виключно прав працівників та не має юрисдикційного характеру. Відповідно, оскільки трудовий колектив самостійно або за участі профспілок виходить на страйк то відбувається саме самозахист трудових прав. Разом з тим, страйк не може бути єдиним видом самозахисту, оскільки це обмежуватиме свободу дій кожного працівника чи колективу, саме тому в межах вирішення трудових спорів доцільно говорити про виконання функції самозахисту.

2. Колізійність. Висновку про наявність даної ознаки можливо дійти, порівнюючи зміст нормативно-правових актів, який є суперечливим щодо гарантій здійснення страйку, підстав його обмеження та можливості впливу на його проведення з боку роботодавця. Так, насамперед, право на страйк не є забезпеченим через можливість визнання його незаконним уже після проведення. Також, роботодавець може здійснювати вплив на кількість залучених осіб та тривалість страйку через затягування переговорів. Найбільш необхідним є надання матеріального забезпечення хоча б на мінімальному рівні для осіб, що беруть участь в страйку, адже захист власних прав не повинен призводити до негативних соціальних наслідків.

3. Несамостійність. Така особливість пояснюється потребою проведення паралельно страйку та після нього примирних процедур та винесення відповідного рішення щодо вирішення трудового спору. Тобто, страйк сприяє такому вирішенню через публічність, фінансовий тиск на роботодавця щодо неотримання ним прибутку та чіткому формулюванню проблемних аспектів, що потребують вирішення. Однак, рішення про припинення страйку не є завершальним етапом припинення самого трудового спору та не вирішує його по суті.

Тож, враховуючи здійснене дослідження медіації та наведений аналіз страйку, серед їх спільних рис, як способів вирішення трудових спорів можливо визначити наступні:

1. Досудовість.
2. Складність виконання.
3. Недостатність правового регулювання.

Така спільна риса, як досудовість розкривається через неможливість оскаржити рішення

прийняте унаслідок страйку або медіації у суді та, власне, передування даних етапів зверненню до суду. Крім того, їх досудовий характер також пояснюється й недотримання самих принципів судового розгляду, як то змагальність чи достовірність доказів. Тобто, медіація та страйк не мають на меті безпосереднє покарання роботодавця-порушника або ж здійснення захисту конкретного права, а отже й вирішення трудового спору відбувається безпосередньо та із використанням усіх законних та правомірних методів.

Також, досудовий характер медіації та страйку полягає у відсутності впливу з боку держави щодо контролю за процесом здійснення. У даному випадку, роль держави полягатиме у нагляді за правомірністю діяльності, однак вказівки щодо послідовності, тривалості та заборон для кожного із суб'єктів участі або ж мають загальний характер, або ж не встановлені. Таким чином, саме досудовий характер даних способів вирішення трудових спорів робить їх доцільними до використання та збільшує можливості для не лише для юридичного, але й фактичного їх завершення.

Наступна спільна риса щодо складності реалізації для страйку пояснюється потребою у залученні великої кількості працівників, які повинні бути об'єднані спільною ідеєю. Зі свого боку, така об'єднаність свідчить про високий рівень самоорганізації та формування громадянського суспільства. Крім того, складність виконання полягає у відсутності належних правових гарантій для учасників страйку та можливих утисках та зловживання правом з боку роботодавця під час або після завершення такого страйку.

Щодо медіації, то, як для вирішення колективних, так й для індивідуальних трудових спорів необхідним є залучення кваліфікованого медіатора, який не лише володітиме психологічними прийомами, але й достатніми знаннями саме в трудовій сфері. Зрозумілою є незначна кількість таких медіаторів, що ускладнює самий доступ до процедури. Крім того, для застосування медіації необхідною є добровільна згода, як працівника чи трудового колективу, так й роботодавця, які мирно та ініціативно приймають участь у вирішенні трудового спору, однак згода на проведення медіації не завжди має мету вирішення трудового спору, а не затягування. Таким чином, складність виконання медіації та страйку полягає у не достатніх правових знаннях сторін трудового спору та їх забезпечення з боку держави їх здійснення та прийнятих у результаті рішень.

Останньою спільною рисою є недостатність правового регулювання. Так, у випадку колективних трудових спорів, то і медіація (посередництво) та страйк регулюються одним Законом України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)». Проте, здійснюючи його аналіз стає зрозумілою наявність значних прогалин щодо самої процедури медіації, виділення недостатнього часу для неї та загальність вимог до особи-медіатора. Зі свого боку, для страйку недостатність полягає невідповідності змісту закону сутності самого конституційного права, а також й потреба у більш чіткому встановленні порядку переговорів саме під час страйку, строків відповіді з боку роботодавця та його відповідальності.

Зі свого боку, до відмінних від медіації особливих рис страйку, як способу вирішення трудових спорів можливо віднести наступні:

1. Обмеженість застосування.
2. Виключність суб'єктів здійснення.
3. Гарантованість.

Щодо обмеженості застосування, то така відмінна риса страйку, як способу вирішення трудових спорів полягає у необхідності попереднього врегулювання. Так, відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», страйк застосовується як «крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників» [3]. Таким чином, ключовим критерієм для його застосування є неможливість та не дієвість інших способів захисту. У даному випадку виникає питання щодо включення у перелік звернення до суду чи лише використання таких способів, як медіація та трудовий арбітраж. Саме вимога щодо застосування інших способів вирішення трудового спору, робить таке право обмеженим у контексті тривалості й вчасності проведення, здатності припинити порушення трудових прав безпосередньо, та, власне, підстав ініціювання страйку.

Крім того, обмеженість страйку, як способу вирішення трудового спору полягає й існування умов, як то воєнний чи надзвичайний стан у державі, або ж існування загрози природного чи техногенного характеру для суспільства, що унеможливають проведення страйку. Такі підстави обмеження пояснюються пріоритетністю державних завдань та особистих природних прав людини на життя, здоров'я й безпечні умови проживання над трудовими права у випадку форс-мажорних обставин. Саме тому, дане обмеження має правомірний характер, особливо враховуючи саме тимчасовий його характер.

Ще однією відмінною рисою саме страйку є виключність суб'єктів застосування такого способу вирішення трудового спору, до яких можливо включити трудовий колектив працівників, профспілки та їх уповноважені органи. Саме через масовість та публічність страйку відбувається й значний вплив на підприємницьку діяльність ро-

ботодавця, що змушує його враховувати інтереси працівників. Насамперед, здійснюється вплив на репутацію та хід виробництва, оскільки працівники не виконують свої трудові обов'язки. Зі свого боку, ініціатором медіації може виступати й роботодавець, один працівник та уже й трудовий колектив. Проте, обов'язковим є залучення медіатора, як незалежної сторони, що також змінює характер вирішення трудового спору та його мету.

Щодо гарантованості, як відмінної риси страйку, то варто вказати про відмінність рівня забезпечення проведення його та медіації. Так, насамперед, медіація, як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів не регулюється взагалі, а його здійснення відбувається лише за аналогією до діяльності посередника у колективних спорах. Щодо останніх, то на посередника, як і членів трудового арбітражу поширюються гарантії членів профспілки, що є недостатнім враховуючи специфіку їх діяльності, як саме посередників та вимоги щодо нейтральності.

Зі свого боку, забезпечення проведення страйків відбувається через визначення даного права на рівні конституції, а отже й навіть без законодавчої деталізації можливо звертатись до суду щодо порушення права на страйк та створення перешкод для його реалізації. Також, серед гарантій можливо вказати вичерпний перелік підстав обмеження права на страйк, передбачення права на створення страйкового фонду та виключення страйку із переліків підстав для дисциплінарного стягнення.

Література

1. Бурак В.Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. Вип. 7. С. 280–289
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998

№ 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34.С. 227.

Анотація

Кривенко Д. Є. Порівняльно-правовий аналіз медіації та страйку як способу вирішення трудових спорів. – Стаття.

У статті здійснено аналіз специфіки способів вирішення трудових спорів. Головну увагу відведено безпосередньо характеристиці медіації та страйку. Проведено порівняльно-правовий аналіз медіації та страйку як способів вирішення трудових спорів. Наведено спільні та відмінні риси вказаних правових категорій. Розкрито сутність кожної з них.

Ключові слова: порівняльно-правовий аналіз, медіація, страйк, трудові спори, способи вирішення трудових спорів.

Аннотация

Кривенко Д. Е. Сравнительно-правовой анализ медиации и забастовки как способа разрешения трудовых споров. – Статья.

В статье осуществлен анализ специфики способов разрешения трудовых споров. Главное внимание отведено непосредственно характеристике медиации и забастовки. Проведен сравнительно-правовой анализ медиации и забастовки как способов разрешения трудовых споров. Приведены общие и отличительные черты указанных правовых категорий. Раскрыта сущность каждой из них.

Ключевые слова: сравнительно-правовой анализ, медиация, забастовка, трудовые споры, способы разрешения трудовых споров.

Summary

Krivenko D. E. Comparative legal analysis of mediation and strike as a method of resolving labor disputes. – Article.

In the article the specifics of ways to resolve labor disputes are analyzed. The main attention is paid directly to the characteristics of mediation and strike. A comparative legal analysis of mediation and strikes as ways to resolve labor disputes. The common and distinctive features of the indicated legal categories are given. The essence of each of them is revealed.

Key words: comparative legal analysis, mediation, strike, labor disputes, ways of resolving labor disputes.