

**Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого**

На правах рукопису

Швець Наталія Миколаївна

УДК 349.22:331.109.32] (477)

ПРАВО НА СТРАЙК ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

*Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук*

Науковий керівник –
кандидат юридичних наук, доцент
Гончарова Галина Степанівна

Харків – 2007

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. Концептуальні підходи до визначення поняття й сутності права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівників.....	10
1.1. Правова природа страйку.....	10
1.2. Становлення законодавства про страйки. Основні ознаки страйку та його види.....	25
1.3. Відмінності страйків від інших акцій протесту.....	51
Висновки до першого розділу.....	62
РОЗДІЛ 2. Неврегульовані соціально-трудові конфлікти як фактори, що обумовлюють проведення страйків.....	64
2.1. Основні причини страйків.....	64
2.2. Правові засоби запобігання страйкам.....	77
2.3. Випадки, за яких забороняється проведення страйків.....	99
Висновки до другого розділу.....	113
РОЗДІЛ 3. Механізм реалізації права на страйк. Відповідальність за незаконні страйки.....	116
3.1. Порядок організації та проведення страйку.....	116
3.2. Наслідки участі працівників у страйку.....	139
3.3. Види відповідальності працівників та суб'єктів, які представляють їх інтереси, за незаконні страйки.....	150
Висновки до третього розділу.....	166
ВИСНОВКИ	170
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	179

ВСТУП

Актуальність теми. Зміни в політичній, економічній та ідеологічній сферах України викликали появу нового права працівників – права на страйк. Спочатку воно було закріплено на конституційному рівні (ст. 44 Конституції України)¹ [1], а згодом у спеціальному акті – Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»² [2], і стало активно використовуватися працюючими для захисту своїх економічних прав та інтересів, перш за все заробітної плати, і з метою вирішення інших трудових спорів.

У процесі реалізації права на страйк виявилися суттєві недоліки в трудовому законодавстві. Окремі неузгодження між нормами призвели до помилок у судових рішеннях, що знижує авторитет судів у суспільстві. Актуальність обраної теми зумовлена й тим, що Закон перевантажено багатьма строками, порушення яких є підставою для визнання страйку незаконним. У законодавстві існують навіть норми, фактично спрямовані на розправу з тими, хто страйкує. Процедура проведення цієї акції виявилася занадто ускладненою й заформалізованою.

Законодавством не визначено місця права на страйк у системі прав людини. Особливості цього права ще не були предметом аналізу в науці трудового права. Вони полягають у тому, що, з одного боку, законодавець надає право страйкувати тим, хто працює, а з другого – нормативно-правові акти спрямовані на утримання працюючих від цієї акції, вирішення конфлікту примирним шляхом. У зв'язку з тим, що внаслідок страйків економіка України зазнає значних збитків, слід визнати правильною позицію законодавця щодо обмеження проведення таких акцій у деяких галузях економіки. Законодавство України відстає від законодавства інших країн світу

[1]¹ Конституція України: Затв. Законом України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

[2]² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03. 1998 р. // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

в частині чіткого вирішення переліку обмежень права на страйк для певних категорій працівників, у частині застосування відповідальності за незаконні страйки, а тому вітчизняні норми щодо цього питання потребують удосконалення. Реалізація зазначеного права не повинна порушувати права інших громадян. Не з'ясовано також відмінностей страйків від інших акцій протесту.

Своєчасність дослідження зумовлена також тим, що, незважаючи на активізацію страйкового руху, на Україні тривалий час не провадилося узагальнення його причин. Саме ці обставини завадили розробці практичних рекомендацій щодо способів і методів попередження страйків.

Питання, пов'язані з механізмом реалізації права на страйк, урегульовані в централізованому порядку, що є перешкодою для вирішення окремих із них на договірних засадах. Тоді як деякі питання можна вирішувати угодою між роботодавцем і трудовим колективом. Такі підходи можуть породжувати лише позитивні наслідки.

Закон нечітко визначає наслідки участі у страйках, роль судів у цих процесах і відповідальність страйкуючих за участь у них. У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» належним чином не врегульовано питання про відповідальність роботодавців, які порушили цей правовий акт, унаслідок чого були створені умови для такої акції.

Завдання науки трудового права полягає не тільки в тому, щоб з'ясувати сутність права на страйк і механізм його реалізації, а й розробити такі пропозиції, які б сприяли нормалізації відносин між працівником і власником, тобто щоб ці відносини розвивалися у правовому руслі. Сторони соціально-трудових відносин повинні прагнути до збереження на підприємстві соціального миру, до уникнення банкрутства.

Науково-теоретичним підґрунтям дисертаційного дослідження стали праці Л.М. Анісімова, М.В. Баглая, Л.В. Беззубко, В.Я. Бурака, Н.Б. Болотіної, С.І. Запари, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Є.П. Клівера,

В.В. Лазора, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, М.Л. Лютова, В.К. Миронова, О.Г. Мурашина, А.Ф. Нуртдінової, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, А.М. Слюсаря, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої та інших учених у галузі трудового права.

Нормативною основою роботи є Конституція України, міжнародно-правові акти, у тому числі конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, правові акти іноземних країн, закони України, а також інші нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, акти соціального партнерства.

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами, планами. Тема дисертації узгоджена з цільовими комплексними програмами Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого: на 2001–2005 роки «Проблеми вдосконалення юридичних гарантій реалізації трудових і соціальних прав в умовах ринкової економіки» (№ 0186.0.070864) і «Правове забезпечення розвитку соціально-економічних та екологічних відносин в Україні на 2006-2010 роки» (№ 0186.0.070864).

Мета й завдання дослідження. Мета наукової роботи полягає у з'ясуванні правової природи права на страйк, його місця в системі прав і співвідношення з іншими соціально-економічними правами, у визначенні його відмінностей від інших акцій соціального протесту, в обґрунтуванні випадків обмеження цього права для окремих категорій працівників і галузей економіки, у розробці конкретних наукових пропозицій і практичних рекомендацій по вдосконаленню законодавства про механізм реалізації права на страйк та його наслідки.

Для досягнення мети в дисертації ставляться такі основні завдання:

- розкрити правову природу права на страйк і визначити його місце у системі соціально-економічних прав громадян, а також співвідношення з іншими соціально-економічними правами;

- виявити характерні ознаки страйку, його різновиди, відомі світовій практиці;
- з'ясувати відмінності страйків від інших акцій протесту;
- узагальнити основні причини виникнення страйків й запропонувати методи їх попередження;
- обґрунтувати перелік осіб і галузей економіки, яким заборонено страйкувати;
- внести пропозиції по вдосконаленню механізму реалізації права на страйк;
- дослідити наслідки участі працівників у цій акції протесту й запропонувати деякі зміни в законодавство про страйки;
- розробити рекомендації по вдосконаленню правового механізму притягнення до відповідальності працівників, які брали участь у незаконному страйку.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері регулювання права працівників на страйк, яке вони використовують з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Предметом дослідження виступають теоретичні, практичні й організаційно-правові питання, пов'язані з регулюванням права на страйк і механізму його реалізації, а також норми чинного вітчизняного та зарубіжного трудового законодавства з приводу страйків, правозастосовна практика.

Методи дослідження. При написанні дисертації використовувалися досягнення загальної теорії держави і права, ідеї й концепції, розроблені наукою трудового права, інших галузей юридичної науки, правозастосовної практики, теоретичні напрацювання провідних учених–юристів, соціологів, філософів. Дослідження побудовано на засадах методологічного плюралізму. У роботі використано такі наукові методи дослідження: діалектичний, історичний, системно-структурний, логіко-юридичний, порівняльно-правовий, соціологічний, метод раціональної критики.

За допомогою загальнонаукового діалектичного методу виявлено закономірності виникнення права на страйк у законодавстві України, тенденції його розвитку. Історичний метод застосовувався для розкриття генезису законодавства про страйки, висвітлення основних етапів його становлення. Системно-структурний метод використано для з'ясування місця права на страйк у системі соціально-економічних прав громадян. Логіко-юридичний – дозволив назвати ознаки страйків. Порівняльно-правовий і соціологічний методи дослідження були використані при визначенні специфіки правового регулювання страйків у міжнародній і національній практиці, що дозволило окреслити напрямки вдосконалення процедури проведення цієї акції. Метод раціональної критики послужив для детального аналізу нормативних актів, проектів законів і виявлення властивих їм колізій, протиріч.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням права на страйк та механізму його реалізації. У межах дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

1. Дістало подальшого розвитку питання про правову природу права на страйк. Додатково обґрунтовується висновок, що це право належить до другого покоління прав людини, тобто має вторинний характер, є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників.

2. Наведено тлумачення категорії «акція протесту», що проводиться працівниками, і з'ясовано спільні й відмінні ознаки страйків і цих акцій. Доведено необхідність розробки і прийняття в Україні спеціального нормативно-правового акту про порядок організації і проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій.

3. На основі порівняльного аналізу українського і зарубіжного законодавства про страйки обґрунтовано пропозицію про законодавче врегулювання попереджувального страйку з метою запобігання тривалому страйку, пом'якшення його наслідків.

4. Уперше на підставі узагальнення практики страйкового руху причини страйків класифіковано на об'єктивні й суб'єктивні. Сформульовано практичні рекомендації щодо способів і методів запобігання страйкам.

5. Запропоновано правові заходи для попередження страйків, основні з яких: удосконалення законодавства про оплату праці, встановлення оптимального співвідношення між заробітною платою роботодавця та найманого працівника; забезпечення дотримання Рекомендації МОП № 129 "Щодо зв'язків між адміністрацією та працівниками на підприємстві" 1967 р.; активне використання профспілками права на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємств тощо.

6. У зв'язку з необхідністю захисту інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, життя і здоров'я людей обґрунтовано потребу розширення переліку галузей і категорій працівників, яким забороняється страйкувати.

7. Наведено нові аргументи щодо заборони локауту на рівні законодавства: а) локаут порушує принцип стабільності трудових відносин; б) його легалізація призведе до фактичного зниження гарантій права на страйк; в) у випадку закріплення локаут спричинить скорочення робочих місць, загострить проблему працевлаштування звільнених осіб.

8. Уперше зроблено висновок про необхідність вилучення із Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» норм, які містять елементи покарання за організацію і проведення страйків.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертації можуть бути використані в подальших наукових розробках з приводу проблем реалізації права працівників на страйк і їх відповідальності за участь у незаконних страйках. Їх можна також застосовувати у навчальному процесі в юридичних та інших навчальних закладах України у процесі викладання курсу «Трудове право» і спецкурсу «Трудові спори», у тому числі на факультетах підвищення кваліфікації, а також при підготовці підручників,

програм, навчальних посібників, коментарів до трудового законодавства, при розробці методичних рекомендацій тощо. Науково-прикладне значення отриманих результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції здобувачки можуть бути використані у правотворчій роботі, при прийнятті нового Трудового кодексу України, інших нормативно-правових актів. Окремі положення дисертаційного дослідження можуть бути використані підприємствами, установами, організаціями при укладенні ними трудових і колективних договорів.

Апробація результатів дисертації. Дисертація підготовлена на кафедрі трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, представлена й обговорена на засіданні кафедри, схвалена нею й рекомендована до захисту.

Результати дослідження доповідалися на науково-практичних конференціях: «Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах» (м. Суми, 2-4 черв. 2005 р.), «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» (м. Чернігів, 25-27 трав. 2006 р.), «Конституція України – основа побудови правової держави і громадянського суспільства» (м. Харків, 26-27 черв. 2006 р.), «Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин» (м. Чернігів, 31 трав. – 2 черв. 2007 р.).

Публікації. Основні положення й результати дисертаційного дослідження опубліковано в 6-ти статтях у фахових виданнях і тезах доповідей на 4-х наукових конференціях.

Структура дисертації визначена метою й завданням дослідження. Дисертація складається зі вступу, 3-х розділів, які об'єднують 9 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (194 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 196 сторінок, із них основного тексту – 178 сторінок.

РОЗДІЛ 1

Концептуальні підходи до визначення поняття й сутності права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівників

1.1. Правова природа страйку

Право на страйк є дієвим засобом, за допомогою якого працівники можуть захистити свої економічні й соціальні інтереси. На думку В.С. Венедіктова, проголошення права на страйк є об'єктивним чинником, що свідчить про демократизацію відносин у сфері праці, розширення прав працюючих і входження до європейського співтовариства, намагання держави створювати нові, додаткові можливості для захисту порушених соціально-економічних прав працівників¹ [3]. Разом із тим, кількість страйків свідчить про загострення соціальних проблем у суспільстві.

Відносини, що виникають у зв'язку з проведенням страйків, є складовим елементом інституту трудових спорів. Ці відносини регулюються, передусім, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який окреслив лише окремі питання умов і механізму реалізації права на страйк, та іншими актами. Належне правове регулювання організації і проведення страйків у вітчизняній правовій системі необхідно для забезпечення ефективного вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, досягнення соціального миру й стабільності в суспільстві. Законодавство орієнтує, перш за все, на посилення ролі і значення примирних процедур та запобігання страйкам. На це спрямовано указ Президента України № 1871/2005 від 29 грудня 2005 р. «Про розвиток соціального діалогу в Україні»² [4], у якому наголошено на необхідності

[3]¹ Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 9-13.

[4]² Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.

«дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства». Із цією метою Указом передбачено підготовку Положення «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», яка є консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Рада створюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, які є сторонами соціального діалогу. Основними завданнями Національної ради є сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладення угод з питань регулювання таких відносин.

Право на страйк, на відміну від політичних, культурних та інших прав та свобод громадян, є одним із соціально-економічних прав.

Соціальні права людини, на думку С.В. Бахіна, В.К. Миронова, – відносно нове поняття і новий правовий інститут. У політичний лексикон і в правову науку вони ввійшли у другій половині ХХ ст., виокремившись у самостійний блок з більш ширшої категорії «права людини»¹ [5]. І саме тому тривалий час, будучи невід'ємною частиною цього поняття, соціальні права формувалися в загальній групі прав людини.

У перебігу розвитку й поглиблення правового захисту людини як усередині держави, так і в міждержавній сфері, загальне поняття «права людини» вже не відбивало існуючих реалій і потребувало конкретизації й диференціації. З часом права людини стали класифікувати за сферами життєдіяльності суспільства, в яких реалізуються ті чи інші інтереси й потреби особистості, на політичні, громадянські (особисті), соціальні, економічні, культурні, екологічні й інформаційні права² [6].

[5] ¹ Бахин С.В. О классификации прав человека, провозглашённых в международных соглашениях // Правоведение. – 1991. – № 2. – С. 16-21.

[6] ² Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М.Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. – С. 541.

З точки зору часу й конкретно-історичних умов виникнення тих чи інших прав та свобод людини і громадянина розрізняють три їх покоління¹ [7].

Першим поколінням прав та свобод людини і громадянина є засновані на традиційних ліберальних цінностях особисті (громадянські) й політичні права та свободи, які визначали межі втручання державної влади у сфери громадянського суспільства й особистого життя людей: право на свободу думки, совісті й релігії, на рівність перед законом, на життя, на участь в управлінні державою, на недоторканність особи та ін.

Друге покоління прав та свобод людини і громадянина пов'язано з боротьбою людей за поліпшення свого соціально-економічного становища та культурного рівня. На межі ХХ століття були висунуті нові ідеї соціального реформування суспільства з метою пом'якшення класового протистояння в суспільстві, зменшення різниці між бідністю й багатством. Для цього в Німеччині вперше впроваджується єдина система соціального страхування, проголошується право на працю, на відпочинок, на соціальне страхування в разі захворювання чи по старості тощо. У міжнародно-правових документах, передусім у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, конституціях розвинених країн Європи та Америки соціально-економічні права набувають всебічного розвитку й отримують юридичне закріплення. Це покоління прав людини ще називають «системою позитивних прав». Вони не можуть реалізовуватися без організаційної, координаційної та інших форм діяльності держави по їх забезпеченню² [8].

Третє покоління прав та свобод людини і громадянина формується після другої світової війни і пов'язане з правом народів на мир, на безпечне для життя і здоров'я довкілля, на міжнародне спілкування тощо³ [9].

[7] ¹ Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіка, В.Д.Ткаченка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – С. 140.

[8] ² Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консум, Ун-т внутр. дел, 2000. – С. 185.

[9] ³ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 122.

Якщо зародження концепції та практики правової держави пов'язане з появою та визнанням першого покоління прав людини – громадянських і політичних прав, то теорія і практика соціальної держави безпосередньо пов'язана з визнанням другого покоління – соціальних та економічних прав людини¹ [10].

У науковій літературі вченими використовується словосполучення «соціально-економічні права». На перший погляд складається враження, що ці права становлять одне ціле невід'ємне утворення² [11]. Проте слід зазначити, що хоча соціальні та економічні права тісно пов'язані, але це все ж таки різні права. Економічні – пов'язані зі сферою праці, з правом власності, правом на підприємницьку діяльність, а до соціальних належать права, реалізація яких ґрунтується на задоволенні найважливіших потреб людини: право на соціальний захист, що включає право на соціальне забезпечення, пенсії та інші види соціальних виплат і допомоги, право на житло, на охорону здоров'я тощо.

Як уже зазначалося, соціальні права разом з економічними ввійшли до другого покоління прав людини. Причина їх виникнення – різке загострення відносин між працею і капіталом³ [12]. Багатомільйонні маси людей найманої праці потребували захисту від експлуатації і свавілля з боку роботодавців. Такий захист могла дати лише держава шляхом чіткого визначення в законі конкретних соціально-економічних прав і гарантій. Друге покоління прав людини сформувалося в процесі боротьби народів за покращання свого соціально-економічного становища. Ці вимоги виникли після першої світової війни, а вплинули на демократизацію й соціалізацію права країн світу після другої світової війни, коли внаслідок бурхливого розвитку виробництва склалися реальні передумови для задоволення соціальних потреб громадян.

[10] ¹ Гладких В.И. Социальные права граждан в аспекте формирования Украины как социального, правового государства // Проблемы правового забезпечення економічної та соціальної політики в Україні: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 24-25 травня 2005 р. / Відп. за вип. Ю.М. Грошевий, М.І.Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України. 2005. – С. 126.

[11] ² Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Вікар, 2004. – С. 17.

[12] ³ Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: Норма-инфра, 1998. – С. 7.

На міжнародному рівні окремі соціальні права спочатку були проголошені в актах Міжнародної організації праці (далі – МОП). У 1948 р. вони були узагальнені й закріплені в Загальній декларації прав людини як документа ООН, а в 1966 р. – у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права – акті ООН.

Питання про місце соціальних прав у системі прав людини, а саме їх ступінь та особливості юридичного захисту порівняно з громадянськими й політичними правами, є досить складним і дискусійним.

По-перше, більшість держав сучасного світу – це країни з ринковою економікою. Це означає, що в умовах приватного підприємництва державі досить складно розпоряджатися трудовими ресурсами переважно в приватній економіці. Ринок здатний підвищувати продуктивність праці, сприяти прогресу в галузі техніки й нових технологій, але підприємці за цих умов не зацікавлені в поліпшенні рівня соціального захисту найманих працівників. У зв'язку з цим стають невідворотними певні соціальні негаразди суспільства – безробіття, злидні, незадоволеність, соціальне протистояння й конфлікти.

По-друге, тривалий час вважалося, що соціальні права не мають достатнього правового визначення і кваліфікації, оскільки вони є предметом договору між працівником і роботодавцем. Інакше кажучи, гарантії правового статусу особистості в соціально-економічній сфері за своєю природою і змістом не мають юридичного характеру і не можуть породжувати безпосередніх обов'язків держави щодо їх забезпечення. Внаслідок цього виключалася сама можливість їх забезпечення засобами правового захисту, в першу чергу судового.

Із часом ситуація змінилася, в останні роки відбувається поступове усвідомлення необхідності нормативно-правового закріплення можливості дотримання соціальних прав без будь-якої дискримінації, розширення кола осіб, які активно користуються цими правами людини.

Соціальні права походять і ґрунтуються на природних правах людини. Однак їх реалізація багато в чому залежить від держави. Це саме вона за

допомогою законодавства, адміністративної й судової практики намагається гарантувати визнання, забезпечення й захист соціальних прав, вживати заходів щодо регулювання соціально орієнтованої економіки.

Усе це дозволяє стверджувати, що соціальні права – це в основному закріплені у законодавстві права на соціальне забезпечення громадян у разі втрати працездатності з незалежних від них причин. Держава зобов'язана гарантувати ці права шляхом введення різних організаційно-правових форм їх забезпечення (за допомогою загальнообов'язкового державного соціального страхування, прямого державного асигнування тощо). Більшість соціальних прав можуть бути надані й захищені лише державою. Їх реалізація значно ускладнена, оскільки для цього необхідна високорозвинена економіка й багатства ресурсів.

Одним із прав осіб, які працюють, в Конституції України визнано право на страйк (ст. 44)¹ [1], яке, на нашу думку, є одним із другого покоління прав громадян. Ось чому воно має вторинний характер.

Якщо права першого покоління є природними й не залежать від будь-яких умов у суспільстві, то право на страйк виникло як результат ускладнення взаємовідносин між працівниками й роботодавцями. Якщо права першого покоління реалізуються, так би мовити, постійно, то правом на страйк можна скористатися за наявності певних умов. Наймані працівники можуть працювати, не вдаючись до страйків. Їх відсутність свідчить про стабілізацію економіки країни. У той же час не можна уявити життя без права на працю, на своєчасне одержання винагороди за неї, на охорону здоров'я та ін. На вторинний характер цих прав звернув увагу В.І. Гладких у доповіді «Соціальні права громадян в аспекті формування України як соціальної, правової держави»² [10].

[1] ¹ Конституція України: Затв. Законом України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

[10] ² Гладких В.И. Социальные права граждан в аспекте формирования Украины как социального, правового государства // Проблемы правового обеспечения экономической та соціальної політики в Україні: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 24-25 травня 2005 р. / Відп. за вип. Ю.М. Грошевий, М.І.Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України. 2005. – С. 126.

Право на страйк поєднує в собі елементи як соціальних, так і економічних прав, адже працівники в процесі страйку захищають своє право на заробітну плату, що підтверджує економічний характер цього права. А ефективний захист цих прав є умовою для реалізації соціальних прав.

М.І. Малишко вважає, що право на страйк належить до соціальних прав, як і права на відпочинок, на соціальний захист, житло, достатній життєвий рівень, охорону здоров'я, сприятливе для життя навколишнє середовище¹ [13].

Цікавий підхід до класифікації даного виду прав у П.М. Рабіновича та М.І. Хавронюка, які право на страйк відносять до культурних (гуманітарних) прав² [14]. На нашу думку, право на страйк ні в якому разі не можна вважати культурним правом. До цієї категорії прав слід віднести право на освіту, право на свободу думки і слова тощо.

Що стосується правової природи страйку, то в науці трудового права це питання залишається дискусійним. Деякі елементи правового аспекту страйків досліджували такі українські вчені як Н. Болотіна, С. Запара, В. Лазор, О. Мурашин, П. Пилипенко, В. Прокопенко, С. Сільченко, А. Слюсар, М. Стадник, Г.Чанишева та ін. Загальні проблеми страйків активно вивчалися представниками російської юридичної науки. До них відносяться М. Баглай, С. Дмитрієв, С. Іванов, І. Кисельов, Є. Клівер, А. Лушніков, М. Лушнікова, М. Лютов, В. Миронов, А. Нуртдінова, В. Смолярчук, та ін. Помітний внесок у дослідження страйків зробили зарубіжні дослідники Т. Гайгер, Г. Гвідо, Р. Дарендорф, Б. Жернігон, Л. Коузер, А. Одєро, Е. Френкель та ін.

До найбільш цінних щодо визначення правової природи страйків слід віднести наукові праці С. Іванова та І. Кисельова. Так, С. Іванов зазначив, що страйк є важливим інструментом для захисту економічних та соціальних інтересів трудящих, узгодженим припиненням роботи з метою примусити

[13]¹Конституційне право України: Підручник для вузів / За ред. В.Я. Тація, В.Ф. Погорілка, Ю.М. Тодики. – К.: Укр. центр правн. студій, 1999. – С. 139-142.

[14]² Рабінович .М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2004. – С. 132.

адміністрацію виконувати ті вимоги працівників, які є предметом спору¹ [15]. Учений підкреслив, що право на страйк належить до категорії основних прав громадян, а що стосується його правової природи, то це питання не знайшло однозначного вирішення у правовій літературі. Науковець звернув увагу також на те, що право на страйк є колективним, а у подальшому може виступати як індивідуальне право. Він наголосив на необхідності створення відповідних гарантій права на страйк² [15].

Правова природа страйку залишається нерозробленою, а лише презюмується, про що писав С. Іванов. Її визначення необхідне для правильного врегулювання правових питань, пов'язаних з організацією праці, гарантіями трудових прав працівників і відповідальністю за дисциплінарні порушення, а також для вироблення правильної орієнтації в поведінці роботодавців та найманих працівників щодо страйків – чи їх стимулювати, чи вживати заходів до їх попередження. У працівників залишається право на оголошення страйку після дотримання примирних процедур, а в роботодавців виникає обов'язок сформуувати примирну комісію, трудовий арбітраж і забезпечити їх роботу; головний же обов'язок – вирішення конфлікту та попередження страйку.

Оригінальний погляд щодо юридичної природи права на страйк висловив І.Я. Кисельов. Його думка полягає в тому, що це право не є основним, а виступає лише додатковою гарантією здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці. Право на страйк дійсно визнається лише тоді, коли виникає конфлікт інтересів між роботодавцем і найманим працівником³ [16]. Тобто це право не здійснюється без конфліктної ситуації. Вважаємо, що з цією думкою слід погодитися.

Підтримуючи в цілому цю ідею, зазначимо, що право на страйк дійсно пов'язано в більшості з працею, впливає з трудових відносин. Адже страйки оголошуються і проводяться лише працюючими громадянами, які

[15] ¹ Іванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 58.

[15] ² Іванов С.А. Там же. – С. 61.

[16] ³ Кисельов И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник, М.: Эксмо, 2005. – С. 499.

пред'являють певні вимоги до роботодавця, тоді як, наприклад, соціальні права пенсіонерів не захищаються за допомогою страйків. Якщо права працівників на працю, відпочинок, заробітну плату є основними, здійснюються без будь-яких обмежень, то право на страйк, як уже зазначалося, може реалізовуватися лише за певних умов і з дотриманням відповідних процедурних норм. Більш того, держава стимулює різними правовими й організаційними засобами залучення всіх працездатних громадян до праці. До осіб, які активно працюють і належним чином виконують свої обов'язки, застосовуються різні заходи заохочення – від подяки до отримання державних нагород. Це цілком природно, тому що праця є основною умовою існування суспільства. Завдяки їй члени суспільства забезпечують свій добробут, створюють матеріальні, інтелектуальні блага. Більшість громадян саме так і ставиться до суспільно-корисної праці.

Що ж стосується права на страйк, то воно теж є правом, але його реалізація відбувається зовсім за інших умов. До реалізації цього права працівники вдаються лише у випадку допущення грубих порушень трудових прав з боку роботодавця і в разі недосягнення позитивного результату після проведення примирних процедур. А тому не можна підходити до визначення сутності права на працю і права на страйк з одних і тих же позицій, оскільки реалізація одного права стимулюється, а іншого – ні. Такий висновок підтверджується і ставленням до страйків з боку самих працюючих.

Так, за результатами анкетування громадян, проведеного Аналітично-Інформаційним управлінням апарату Федерації Профспілок України, більшість опитаних (69,7%) віддало перевагу переговорним процесам з урядом і роботодавцями і лише 30,4 % – страйкам¹ [17], що свідчить про правильне розуміння працюючими значення та ролі страйків у задоволенні їх вимог серед інших методів захисту. У суспільстві, таким чином, викристалізувалася думка, що треба більше працювати й менше страйкувати.

[17] ¹ Всё о забастовках. Библи. проф. активиста. – М.: Профиздат, 1997. – С. 12.

Стабілізація економічного становища суспільства, розвиток усіх галузей економіки буде сприяти тому, що співвідношення між іншими засобами складатиметься не на користь страйків. За таких умов зростатиме впевненість у тому, що кількість працюючих, які є прихильниками страйків, скорочуватиметься.

У зв'язку з цим, важко погодитися з позицією А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової, які стверджують, що право на страйк треба вважати одним із основоположних прав другого покоління¹ [18]. З одного боку, слід позитивно поставитися до дій держави, яка наділила працюючих правом страйкувати. Це свідчить про її наміри забезпечити свободу дій і волевиявлення думок працівників, а також про наміри розвивати демократичні засади у сфері трудових відносин. А з другого боку – держава не встановлює якихось суттєвих гарантій для реалізації цього права. Зауважимо, що нормативно-правові акти лише зобов'язують роботодавців своєчасно розглядати вимоги працюючих, давати відповіді та пояснення з приводу порушених прав, забезпечувати надання приміщення для проведення загальних зборів (конференцій) і гарантувати збереження робочого місця при визнанні страйку законним. А в дійсності на період проведення страйку ніхто не гарантує збереження заробітної плати або надання іншої матеріальної підтримки з боку роботодавців. Працюючі та їх представники в особі профспілок можуть самі створювати фонди за рахунок власних коштів для підтримки страйкуючих і членів їх сімей. Держава визнає це право і не забороняє проведення страйків. Не випадково в законодавстві зарубіжних країн право на страйк у позитивній формі не виражено, але страйкувати, в принципі, не заборонено (Бельгія, Великобританія, Люксембург та ін.).

Д. Федін, не розкриваючи правової природи страйку, також характеризує його як один з найважливіших інструментів працівників для

[18] ¹ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 59.

захисту своїх економічних і соціальних інтересів, як одне з основних прав людини¹ [19].

В.С. Венедіктов розглядає право на страйк як одне з основних соціальних прав найманих працівників² [20]. Н.Б. Болотіна стверджує, що право на страйк є одним з основних прав людини, визнане більшістю країн³ [21], і вважає це право одним із видів соціальних прав, хоча не розкриває його юридичної природи⁴ [11].

Право на страйк – соціальне право, вперше закріплене на конституційному рівні, на що вказує Г.І. Чанишева, також не вдаючись до аналізу його правової природи⁵ [22].

А.М. Слюсар у своєму дослідженні обмежився лише висновком, що страйк є засобом тиску на власника або уповноважений ним орган з метою вирішення колективного трудового спору, але правова природа права на страйк залишилася не виявленою⁶ [23].

М.П. Стадник розглядає страйк як тимчасове добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) та окремими категоріями працівників, які об'єднані в профспілку⁷ [24]. Він зазначає, що страйк не завжди є ефективним методом вирішення колективного трудового спору. Наймані працівники застосовують також інші заходи соціальної непокори – голодування, піший похід на столицю, перекривання авто- та залізничних шляхів. Тому, М. Стадник переконує, що вважати страйк єдиним методом вирішення колективного трудового спору було б помилкою. Не кожний страйк, до якого вдався

[19]¹ Федін Д. Две редакции одного закона о забастовках // Гос-во и право. – 1992. – № 3. – С. 51.

[20]² Венедіктов В.С. Трудове право України: Учеб. пособ. – Х.: Консум, 2004. – С. 298.

[21]³ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-ге вид., стереотип. – К.: Вікар, 2006. – С. 693.

[11]⁴ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Вікар, 2004. – С. 19.

[22]⁵ Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 83.

[23]⁶ Слюсарь А.Н. О правовой природе забастовок // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украина: Темат. сб. научн. трудов УЮА, 1993. – С. 73.

[24]⁷ Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 296.

колектив, призводить до вирішення колективного трудового спору¹ [24]. Правова ж природа права на страйк залишилася поза увагою цього науковця.

Серед правників існує ще одна думка, що страйк – взагалі не спосіб вирішення трудового спору. Страйк – метод залякування роботодавця. Адже працівник і роботодавець споконвічно нерівносильні. Рівноправні, але не рівносильні. Якщо один працівник почне страйкувати, то знайти на його місце іншого не складно. Якщо ж почав страйкувати весь колектив, тоді працюючі стають рівносильні роботодавцю. Має місце той окремий випадок, коли погроза сильніша за виконання. Отже, загальний страйк – могутня зброя, яка дорого обходиться суспільству. Він є ефективним засобом економічного впливу. Роботодавець повинен чітко визначити для себе: що обійдеться йому дешевше – задовольнити вимоги чи допустити страйк на підприємстві² [25].

На думку А.Ф. Нуртдінової, страйк – не лише засіб вирішення колективного трудового спору, але й форма протесту, прояв соціального конфлікту в більш широкому сенсі, ніж трудовий спір між працівниками й роботодавцями з приводу встановлення чи зміни умов праці. Як соціальне явище, він має не стільки правове, скільки загальносоціологічне значення. А. Нуртдінова вважає право на страйк похідним від права на колективні трудові спори і визнає його соціально виправданим явищем, якщо він спрямований на захист колективних інтересів працівників, забезпечує їм можливість досягти встановлення найбільш вигідних для них умов праці³ [26].

Називає право на страйк одним з основних прав людини й експерт управління апарату Федерації профспілок України з питань захисту

[24] ¹ Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 294.

[25] ² Голов А.Г. Забастовка не метод разрешения коллективного трудового спора. Забастовка – это метод устрашения работодателя // Юрид. мир. – 1997. – Апр. – С. 20-21.

[26] ³ Нуртдинова А.Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 13.

економічних інтересів членів профспілок і розвитку вітчизняного виробництва О. Лоза¹ [27].

В.В. Лазор теж висловив думку, що це право належить до числа основних і що воно є дієвим способом, за допомогою якого працівники можуть захистити свої економічні та соціальні інтереси. Погоджуючись з цією думкою, ми не можемо підтримати позицію науковця з приводу того, що право на страйк належить до основних прав трудящих та їх організацій² [28]. На нашу думку, право на страйк – основоположне право, але воно не є основним, зокрема, як право на працю. В. Лазор вказує лише, що страйк є проявом загострення глобальних проблем у суспільному житті, крайнім засобом задоволення вимог найманих працівників і спрямований на пошук вирішення актуальних питань економічної і соціальної політики держави.

Контрольні органи МОП, зокрема, Комітет зі свободи об'єднань (далі – КСО) розглядає право на страйк як основоположне, але не абсолютне. Воно дійсно не є абсолютним, по-перше, тому що воно не належить усім громадянам (деяким страйкувати заборонено), по-друге, для оголошення страйку потрібно проведення попередньої примирної процедури. З позиції цього органу, застосування права на страйк повинно узгоджуватися з іншими основоположними правами громадян і роботодавців. Зловживання під час його використання можуть мати різні форми – від застосування цього права різними групами працівників, на яких це право не поширюється, чи недотримання розумних вимог під час оголошення страйку до спричинення шкоди приміщенням, власності компанії або до їх руйнування й випадків насилля по відношенню до фізичних осіб³ [29].

Провідні спеціалісти Міжнародної організації праці вбачають тісний зв'язок між правом на страйк і правом на асоціацію. Їх позиція пояснюється

[27] ¹ Лоза О. Право на страйк і його законодавче врегулювання // Профспілки України. – 2004. – № 6. – С. 8.

[28] ² Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 317.

[29] ³ Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. – 1998. – № 3-4. – С. 41.

тим, що в багатьох країнах право на страйк розглядається як право, що належить виключно профспілкам. У законодавстві України такі норми відсутні. Право на страйк належить працівникам, а його здійснення покладається на органи, що представляють їх інтереси. Це можуть бути і профспілки, і страйкові комітети чи інші представники. Такий підхід вітчизняного законодавця до страйків слід визнати позитивним. Для участі у страйку необов'язково ставати членом профспілки.

Такий погляд пов'язаний також з особливостями української національної економіки, яка в минулому розвивалася на основі діяльності лише крупних підприємств, які об'єднували значну кількість працюючих. За сучасних умов вони залишаються основою індустрії нашої держави, але поряд з такими підприємствами розвиваються й дрібні, невеличкі підприємства. Ця особливість сучасних підприємств знайшла відбиття у Господарському кодексі України¹ [30]. Так, відповідно до п. 7 ст. 63 цього Кодексу: підприємства залежно від кількості працюючих та обсягу валового доходу від реалізації продукції за рік можуть бути віднесені до малих підприємств, середніх та великих.

Статтею 20 Загальної декларації прав людини² [31], прийнятої та проголошеної резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р., передбачено, що кожна людина має право на свободу мирних зібрань і асоціацій. Генеральна конференція Міжнародної організації праці 9 липня 1948 р. прийняла Конвенцію № 57 про свободу асоціації й захист права на організацію³ [32], в якій також закріплено низку позицій щодо свободи асоціацій. Цей міжнародний акт Україна ратифікувала 11 серпня 1956 р. Вважаємо, що між правом на страйк і правом на асоціацію відсутній

[30] ¹ Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р., № 436-IV // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.

[31] ² Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38-43.

[32] ³ Про свободу асоціації і захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда в 1919-1966 гг. – Женева.: МБТ, 1983. – С. 859-864.

безпосередній зв'язок. За національним законодавством, право на страйк працівники можуть реалізовувати, не будучи членами профспілки. Разом із тим не можна заперечувати того факту, що страйк дійсно є проявом колективної волі працюючих. Це дійсно «колективна воля» й колективне рішення.

Умовою проведення законного страйку є не лише наявність порушених прав, але й попереднє проведення примирних процедур. Існування розбіжностей між роботодавцями та найманими працівниками ще не дає права останнім страйкувати. Таким чином, право на страйк є, воно закріплено на конституційному рівні, а реалізація цього права можлива лише за наявності певних умов. У законодавстві передбачені також і значні обмеження для реалізації права на страйк. На противагу цьому право на працю реалізується без будь-яких умов та обмежень, воно сприяє отриманню матеріальних благ, задоволенню інших соціальних інтересів, а метою страйку є лише захист уже заробленої плати за працю й поліпшення умов праці для працюючих.

Стосовно інших прав, наприклад таких, як право на працю, серед науковців висловлюються різні погляди щодо його правової природи. В одних випадках, право на працю є суб'єктивним правом, але не для всіх громадян. Цікаве дослідження з цього приводу провів П.А. Бущенко¹ [33].

Право на працю може бути або суб'єктивним правом, або елементом загальної правоздатності. Між правоздатністю й суб'єктивним правом існує чітка межа: правоздатність у співвідношенні із суб'єктивним правом лежить у сфері можливості, суб'єктивне ж право знаходиться у сфері дійсності² [34]. У випадку, коли право на працю на конкретному підприємстві засноване на додатковій нормі, то на думку М.І. Бару, воно є суб'єктивним правом³ [35]. З цією позицією вченого, вбачається, варто погодитися. Приміром, якщо

[33]¹ Бущенко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1984. – С. 8.

[34]² Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003. – С. 7.

[35]³ Бару М. Право на працю // Рад. право. – 1962. – № 5. – С. 10.

молодий спеціаліст отримав направлення на підприємство, то в цьому разі право на працю, яке у нього виникне, буде суб'єктивним. Аналогічно, якщо інвалід отримав направлення на підприємство від місцевого виконавчого органу, то останнє не має права йому відмовити у працевлаштуванні. У наведених і в подібних випадках це право є суб'єктивним, оскільки одна сторона має право, а інша – зобов'язана його задовольнити.

Що ж стосується права на страйк, то його не можна віднести до категорії суб'єктивних прав, скоріше, керуючись зазначеним, це право слід вважати, елементом загальної правоздатності працівника.

З урахуванням вищевикладеного робимо такі висновки. Право на страйк не є абсолютним правом, адже воно не належить усім громадянам, законодавство передбачає перелік осіб і галузей економіки, де страйки заборонено. Право на страйк пов'язане з правом на працю. Але що стосується права на працю, держава стимулює всіх працездатних громадян працювати й забезпечувати створення матеріальних благ. Щодо права на страйк, то держава, навпаки, сприяє вирішенню колективного трудового спору шляхом компромісів, примирення сторін з метою уникнення страйку.

Право на страйк має допоміжний характер по відношенню до інших прав (на оплату праці, належні її умови тощо). Це право є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників.

Якщо в одних випадках право на працю може бути суб'єктивним правом, а в інших – елементом загальної правоздатності, то право на страйк не належить до категорії суб'єктивних прав. Воно не є основним правом громадян, має вторинний характер.

1.2. Становлення законодавства про страйки. Основні ознаки страйку та його види

Визначення місця права на страйк в системі права має значення для розвитку як фундаментальних, так і прикладних засад науки трудового права. На національному рівні історично можна вирізнити три етапи розвитку

ставлення держав до страйків, притаманних значній кількості країн з ринковою економікою. Першим етапом був період, коли страйки заборонялися, а їх проведення вважалося злочином. Навіть організація працівників, яка припускала можливість здійснення ними якихось спільних дій, пов'язаних з порушенням роботи підприємства, розцінювалася як злочинна змова (французький закон Ле-Шапельє 1791 р., англійські антикоаліційні закони 1799-1800 рр.). Другим етапом стало визнання свободи об'єднань працівників і визнання права на страйк. Насамкінець, третій етап – закріплення права на страйк на конституційному рівні. Вперше у світі це було зроблено в Конституції Мексики (1917 р.)¹ [36]. Перший же історично зафіксований страйк відбувся в тій же Мексиці ще в 1582 р., коли церковні півччі відмовилися виконувати свої обов'язки на знак протесту проти зменшення їх жалування² [9].

Незважаючи на відсутність законодавства щодо страйків у дореволюційній Росії, окремі вчені того часу визнавали існування права на страйк. Відомий російський економіст А.А. Ісаєв ще в 1906 р. визнавав законним необмежене право працівників на участь у страйку, і вважав його крайнім, але необхідним інструментом для вирішення кризових ситуацій. Учений констатував, що необхідність страйків виникає в основному через неможливість примирення сторін. Ось чому особливого значення набуває їх недопущення шляхом вирішення конфліктів на попередніх етапах. Але в разі початку страйку він повинен бути обміркованим, з реальними вимогами³ [37].

За радянських часів теорія права на страйк не розроблялася внаслідок ідеологічної установки про відсутність класових суперечок. У той період офіційною державною ідеологією заперечувалася можливість існування колективних трудових спорів. Вважалося, що на соціалістичних

[36] ¹ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 101.

[9] ² Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 796.

[37] ³ Исаев А.А. Забастовка. – М.: СПб., 1906. – С. 17.

підприємствах, де трудові відносини є відносинами товариського співробітництва вільних від експлуатації людей, в адміністрації і працівників, в принципі, не може бути антагоністичних інтересів і конфліктів. А тому радянські вчені-трудовики досліджували теорію і практику розв'язання колективних трудових спорів, у тому числі й пов'язаних зі страйками, лише на прикладі зарубіжного законодавства. До таких наукових праць належать монографічні роботи М.В. Баглая, І.Я. Кисельова, В.І. Усеніна та інших, підготовлені ще в 60-80-ті роки ХХ-го століття.

В умовах соціалістичної системи був загально визнаним постулат, що страйки, які відбуваються в зарубіжних країнах, – це акти класової боротьби, право на здійснення яких не обмежувалося ніяким законом, тому що протиріччя між працею і капіталом історично неминучі. Однак це стосувалося страйків, які відбувалися за межами СРСР. А на соціалістичних підприємствах, вважалося, що відсутні підстави для страйків. І ось чому право на страйк не обмежувалося ніяким законом, тому що класова боротьба взагалі не регулюється законодавством.

Ми вважаємо, що за сучасних умов страйк не є формою класової боротьби, адже страйкуючі ведуть боротьбу за соціально-економічні права і не порушують питання владного характеру. Страйк – форма економічної боротьби за покращання свого становища.

Нормативно-правові акти, які визначають право на страйк, у різних країнах неоднакові. Як правило, це закони про порядок вирішення колективних трудових спорів. Окремі норми, пов'язані зі страйками, містяться в конституціях цих держав, а також в інших законах.

Зазначимо, що у країнах, чії правові системи входять до романо-германської правової сім'ї, право на страйк належить до розряду конституційних. Надання конституційного статусу цьому праву свідчить про його визнання на рівні держави і про підвищений ступінь його захисту. Аналіз конституцій країн – членів СНД та Балтії (України, Російської

Федерації, Азербайджану, Вірменії, Молдови, Киргизії, Грузії, Казахстану, Беларусі, Литви), держав Центральної і Східної Європи (Болгарії, Румунії, Словаччини, Словенії, Хорватії, Чехії) і деяких країн Західної Європи (Іспанії, Португалії) свідчить про те, що право на страйк має позитивне формулювання (тобто право на страйк гарантується (визнається). Зокрема, у ст. 37 Конституції Королівства Іспанії визнається право працівників і підприємців на трудовий конфлікт¹ [38]. В окремих випадках (в Основному Законі Естонії, Албанії, Угорщини, Польщі, Греції, Італії, Франції) воно не сформульовано чітко, але передбачається, що таке право є (наприклад, у ст. 40 Конституції Італійської республіки вказується, що: «право на страйк здійснюється в рамках закону»² [38]). У Конституційних актах Великобританії, конституціях Німеччини, Швеції, Бельгії, Японії, Люксембургу воно не закріплено, але виводиться логічним шляхом з інших конституційних положень – з права на створення організацій, з права на асоціацію, колективні трудові спори та інші колективні дії («засоби боротьби, пов'язані з трудовою діяльністю»)³ [9].

Характерний приклад Великобританії. Незважаючи на те, що в цій країні вперше у світі з'явилося промислове виробництво та виник профспілковий рух, найавторитетніші британські фахівці в галузі трудового права вказували, що «рівновага у трудових відносинах неможлива без права на страйк»⁴ [39], страйк тут формально вважається протиправною дією, порушенням індивідуального трудового договору. Хоча у випадку, якщо він проводиться без порушень закону, відповідальність не настає через застосування спеціальної системи імунітетів від відповідальності⁵ [40].

[38] ¹ Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. В.О. Ріяка, К.О. Закоморна. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – С. 104.

[38] ² Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. В.О. Ріяка, К.О. Закоморна. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – С. 67.

[9] ³ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова Юридический центр Пресс», 2006. – С. 800.

[39] ⁴ Davies P., Freedland M. Kahn-Freund's Labour and the Law. London, 1983. – P. 292.

[40] ⁵ Лютов Н.Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 102.

Лише незначна кількість країн романо-германської правової сім'ї не містить у своїх конституціях норм про право на страйк і не припускає його (Туркменістан, Узбекистан, Таджикистан, Латвія, Австрія, Бельгія, Данія, Ірландія, Нідерланди, Фінляндія). У той же час судова практика визнає у вказаних країнах право на страйк¹ [41].

У відносно невеликій кількості держав заборона страйків прямо передбачена законодавством. Але в деяких країнах, особливо в Азії (Китай, КНДР), Африці (Ліберія), Латинській Америці (Куба), заборона страйків впливає із загальних положень, що стосуються процедур вирішення колективних трудових спорів, які передбачають обов'язкову передачу справи до примусового арбітражу. В окремих країнах (Перу, Нікарагуа, Аргентина, Коста-Рика), незважаючи на відсутність зобов'язання про передачу всіх невіршених спорів до арбітражу, уряду надано право на свій розсуд передавати спори на розгляд арбітражу, завдячуючи чому він зберігає за собою право заборонити або швидко припинити практично будь-який страйк. Комітет зі свободи об'єднань при МОП вважає такі положення законодавства серйозним порушенням права на свободу об'єднань.

Спосіб, коли право на страйк не проголошено прямо, але передбачається, що воно існує, використовується в тих державах, де зміни законодавства випереджали свою епоху (конституції Франції 1946 р., Італії 1947 р.), а тому законодавець намагався обмежити бурхливий розвиток суспільних відносин. Така ж ситуація спостерігається в тих країнах, де законодавець побоюється можливих зловживань цим правом працівниками внаслідок слабкості демократичних традицій у політичній системі суспільства (Албанія, Угорщина, Польща та ін.)² [41].

Щодо тих держав, де право на страйк не закріплено в конституціях, Є.П. Клівер пояснює це національно-культурними традиціями (особливо

[41]¹ Клівер Е.П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 144.

[41]² Клівер Е.П. Там же. – С. 145.

країни Азії), а також консервативністю законодавства (так, Конституція Аравійської Республіки діє з 1867 р., Бельгії – з 1831 р., конституції інших країн – як правило, з першої третини ХХ ст.).

Видається цікавим той факт, що право на страйк у деяких конституціях міститься в розділі «Права та свободи людини» (Азербайджан, Албанія, Грузія)¹ [41]. Це свідчить (як уже було зазначено) про природно-правовий підхід законодавця до цього права. Як відомо, зміст природно-правової концепції полягає в тому, що окремі права людини проголошуються природними, непорушними з боку держави. Такий погляд на характер права на страйк не є безперечним. Право на страйк людина набуває не з моменту появи на світ, а з моменту надання їй такого права законодавцем.

Право найманих працівників на страйк для захисту своїх соціально-економічних інтересів давно одержало визнання у світовому співтоваристві. Уперше на міжнародному рівні воно було закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. У ст. 8 (1) (г) цього Пакту вказується, що держави, які взяли участь у ньому, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умов його здійснення відповідно до законів кожної країни² [42]. Загальна декларація прав людини також проголосила право кожної людини на страйк. Резолюція Міжнародної конференції праці, що стосується скасування антипрофспілкового законодавства в державах – членах МОП 1957 р., закликала прийняти закони, «що забезпечать ефективне й необмежене надання працівникам профспілкових прав, включаючи право на страйк». У Резолюції Міжнародної конференції праці, щодо цивільних прав та їх взаємозв'язку з цивільними свободами 1970 р., Адміністративній раді було запропоновано доручити Генеральному директору Міжнародного бюро праці вжити заходів для розгляду подальших дій з метою забезпечити

[41] ¹ Кливер Е.П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 146.

[42] ² Международное публичное право: Сб. документов. Сост. Бекашев К.А., Ходаков А.Г. – Т. 1. – М. – 1966. – С. 466.

«повну й загальну повагу профспілкових прав, звернувши особливу увагу, окрім іншого, на право на страйк».

У цілому ж, у документах МОП встановлюються норми права, що регулюють питання про страйки та їх проведення відповідно до міжнародних угод. Вони виходять з можливості використання страйків як крайнього засобу в інтересах стабілізації громадського й економічного порядку.

Право на страйк визнано й Міжнародною хартією соціальних гарантій 1948 р. (ст. 27) і Додатковим протоколом до Американської конвенції про права людини в економічній, соціальній і культурній галузях прав 1988 р. (ст. 8(1) (б)). Також це право офіційно визнано Європейською соціальною хартією¹ [43], прийнятою Радою Європи 18 жовтня 1961 р., яка набрала чинності 26 лютого 1965 р. після ратифікації її п'ятьма державами. У п. 4 ст. 6 переглянутої Хартії передбачено «право працівників і роботодавців на колективні дії у випадку розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, за умови дотримання зобов'язань, що можуть впливати з укладених раніше колективних договорів». Цей пункт було ратифіковано Україною 14 вересня 2006 р. Право на страйк у Європейській соціальній хартії трактується як додаткова гарантія здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці, ефективного здійснення права на колективні договори, а не як самостійне фундаментальне право. В актах Міжнародної організації праці немає визначення страйку, хоча цей термін і згадується в її Конвенції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105), ратифікованої Україною 5 жовтня 2000 р. (п (г) ст. 1) і в ч. 4 ст. 1 Рекомендації МОП 1951 р. про добровільне примирення й арбітраж (№ 92).

В Україні, як і в країнах колишнього соціалістичного табору, право на страйк було офіційно закріплено майже через чверть століття після його визнання на міжнародно-правовому рівні.

[43] ¹ Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С. 233.

На рубежі 80-90-х років це право було легалізовано в багатьох державах Східної Європи, а також в Радянському Союзі. Так, 9 жовтня 1989 р. було прийнято Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹ [44], а 23 листопада 1995 р. прийнято Закон Російської Федерації з аналогічною назвою² [45], положення якого сьогодні знайшли відображення у главі 61 Трудового кодексу РФ³ [46].

В Україні тривалий час діяв вищезгаданий союзний закон 1989 р. Згодом, 3 березня 1998 р., прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»⁴ [2] (далі – Закон), у якому закріплено право на страйк і порядок його реалізації. Отже, правова регламентація страйків в Україні є складовою частиною законодавства про колективні трудові розбіжності, на відміну від інших країн, де існує окреме законодавство про страйки.

Викладене дає підстави стверджувати, що в умовах сьогодення в колишніх соціалістичних республіках спостерігається активне формування й розвиток інституту колективних трудових спорів і конфліктів, важливим складником якого є правова регламентація страйку. У сучасному трудовому законодавстві названих країн можна знайти подібні риси й тенденції, але водночас й істотні розходження. Правовий досвід цих країн становить особливий інтерес для України в силу історично сформованих подібних умов виникнення й розвитку в національних правових системах поняття й змісту нової правової категорії – «страйк»⁵ [47].

У законодавстві більшості постсоціалістичних держав легально закріплено поняття страйку, зміст якого неідентичний. Так, ст. 1 Закону Сербії і Чорногорії передбачає: «Страйк – тимчасове припинення праці, яке

[44] ¹ О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 09.10.1989 г. // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 342.

[45] ² О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20.10.1995 г. // Собр. Законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.

[46] ³ Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

[2] ⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

[47] ⁵ Лазор В.В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006/5. – № 1. – С. 133.

працівники організують для захисту своїх економічних інтересів на основі праці». Як бачимо, в даному визначенні зосереджено увагу на його організованому характерові, на меті припинення праці. У румунському законодавстві підкреслюється добровільність припинення роботи. Закон Чехії і Словаччини визначає, що «під страйком розуміється часткове чи повне припинення роботи працівниками» і робиться акцент на масштабі страйку¹ [48].

Узагальнюючи визначення, які застосовуються в національних законодавствах, можна виявити два елементи, достатніх для визнання дій працюючих страйком: перший – це вказівка на характер дій працівників, тобто призупинення роботи, другий – вказівка на мету здійснення працівниками цієї акції² [36].

Аналізуючи тлумачення страйку, можемо виділити два підходи законодавця до його розкриття. Під першим розуміється тимчасове припинення працівниками своєї роботи, під другим – інші їх дії, що виконуються з тією ж метою й порушують нормальну діяльність підприємства (уповільнення роботи, виготовлення працівниками надлишкової продукції попри волю роботодавця та інші порушення звичайного ходу її виконання для задоволення вимог працівників). Іншими словами, працівники своїми діями висловлюють протест. Подібний підхід не пов'язаний з припиненням працівниками роботи. Ми вважаємо такі дії завуальованою формою страйку, який тягне за собою дещо інші наслідки.

У другому елементі трактування терміна «страйк» йдеться про мету страйку: вирішення трудового спору, чи більш широко – відстоювання працівниками своїх вимог (або взагалі не вказуються мотиви, через які припиняється робота).

Визначення страйку, більш вузьке з точки зору характеру вчинюваних дій, можна зустріти, наприклад, у законодавстві Азербайджану (ст. 36

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 56.

[36] ² Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94.

Конституції Азербайджанської Республіки)¹ [38], Філіппін, України, Росії, Фінляндії з вказівкою, що мета цієї акції – вирішення колективного трудового спору. У законодавстві Гренади називається та ж мета, але зі згадуванням, що працівники можуть не бути стороною цього спору; у законодавстві Камбоджі, Коста-Рики, Домініканської Республіки, Естонії – що метою страйку є задоволення вимог працюючих до роботодавця; Данії – що у працівників повинні бути загальні цілі. Вказівка на професійні, соціальні й економічні інтереси страйкарів існує у законодавстві Парагваю, Ірландії, Греції. У законодавстві Сальвадору йдеться про те, що метою страйку є досягнення згоди; Туреччини – що його метою є порушення нормального функціонування підприємства. Зазначення мотивів оголошення страйку немає в законодавстві Бангладеш, Індії, Мексики, Пакистану, Панами, Словаччини. Вузким його визначенням користуються у своїх рішеннях суди Франції та Люксембургу² [36].

Іноді у нормативно-правових актах перелічених держав можна зустріти додаткові елементи визначення страйку, як-то: мирний характер його проведення (Коста-Рика), добровільність (Домініканська Республіка), законність вимог працівників (Естонія), іноді зазначається, що він може бути розпочатий двома або більше працівниками (Намібія) та ін.³ [36].

Дещо ширше трактування страйку застосовується в Канаді, де під ним розуміють, окрім призупинення роботи, також її уповільнення або інші дії, спрямовані на зупинення чи обмеження виробництва; близьке за змістом визначення страйку існує в Малайзії, США, Намібії, Ізраїлі (у цій країні воно стосується лише страйків держаних службовців)⁴ [36].

Російський законодавець дав таке визначення: «Страйк – це тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх обов'язків (цілком або

[38] ¹ Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. В.О. Ріяка, К.О. Закоморна. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – С.109.

[36] ² Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 95.

[36] ³ Лютов Н.Л. Там же.

[36] ⁴ Лютов Н.Л. Там же. – С. 96.

частково) з метою вирішення колективного трудового спору»¹ [46, ст. 398, ч. 4]. Воно увібрало в себе такі ознаки цієї акції, як добровільність, тимчасовий характер, диференційований масштаб припинення роботи, і при цьому підкреслюється цільове призначення страйку – вирішення колективного трудового спору.

Дефініція страйку, закріплена в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», схожа з російським визначенням: «Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)».

Розглянемо ознаки страйку. Страйк – тимчасова акція, а тому не може бути страйків безстрокових. Він обмежується певним часом. Російський законодавець поряд з основним передбачив попереджувальний страйк, який проводиться одноразово протягом однієї години після п'яти календарних днів роботи примирної комісії (ч. 5 ст. 410 ТК РФ).

Певний інтерес становить і досвід з цього приводу країн Заходу. Так, у липні 2005 р. транспортні профспілки Італії оголосили 24-годинний страйк. В усіх містах не вийшли на лінії автобуси, трамваї, метро. Працівники вимагали поновлення трудових угод, строк яких сплинув декілька місяців тому, підвищення заробітної плати і внесення в контракти пункту, який гарантував би виплати у зв'язку з хворобою² [49].

В.В. Лазор наголошує, що відсутність в українському трудовому законодавстві вказівки на різні види страйків є його недоліком, і пропонує законодавчо закріпити попереджувальний страйк як добровільне припинення роботи строком на одну годину, що допускається за рішенням трудового колективу однократно на будь-якому етапі примирних процедур або після їх

[46]¹ Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

[49]² Рух зупинив страйк // Голос України. – 2005. – № 129 (3629). – 16 лип. – С. 5.

завершення, про що роботодавець має бути письмово попереджений не пізніше ніж за 24 год.¹ [50].

У багатьох країнах передбачено вказаний вид страйку, який може оголошуватись у період розгляду колективного трудового спору (конфлікту) для демонстрації ступеня організованості найманих працівників і їх рішучості домагатися задоволення заявлених вимог. Час, на який призупиняється робота в період попереджувального страйку, різний: до 1 год. в Болгарії, Сербії й Чорногорії, Російській Федерації, до 2 годин в Угорщині, Польщі, Румунії. Розрізняється також регламентація повідомлення роботодавця про попереджувальний страйк. У більшості держав він допускається без попереднього повідомлення. Наприклад, у Сербії й Чорногорії роботодавець повинен бути попереджений за 24 год. до його початку, у РФ – за 3 дні² [46, ст. 410, ч. 5].

Слід наголосити, що попереджувальний страйк виконує вагому правову роль у вирішенні колективного трудового спору між працівниками й роботодавцями. Демонструючи організованість і рішучість трудового колективу, він може справляти на роботодавця стимулюючий вплив при розгляді колективного трудового спору (конфлікту). Тим самим стає можливим досягнення працівниками виконання своїх справедливих вимог без оголошення тривалого страйку, який завжди завдає значних збитків не тільки роботодавцеві, але й самим працівникам і суспільству в цілому. Таким чином, попереджувальний страйк здатний виконувати важливу превентивну функцію в розбіжностях, що виникли між роботодавцем і колективом найманих працівників.

Цей вид страйку не передбачено українським трудовим законодавством, але вже існують випадки оголошення передстрайкового становища. Наприклад, про це попередили вчителі у Прилуках через затримку у виплаті зарплати протягом 2-х місяців. Загальний борг склав

[50] ¹ Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. – К., 2005. – С. 33.

[46] ² Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

1 млн. 94 тис. грн. Освітяни звернулися до міністра освіти і науки України, вказавши на борги шкіл за електропостачання, підкреслили нестачу бюджетних коштів на компенсацію дитячого харчування тощо¹ [51].

21 листопада 2005 р. у засобах масової інформації з посиланням на заступника начальника Головного управління житлово-комунального господарства виконкому Харківської міської ради було розповсюджено інформацію про наміри провести низку попереджувальних страйків працівниками житлово-комунального господарства, першим з яких було намічено страйк у вигляді зупинки ліфтів у будинках м. Харкова на один день у зв'язку з незгодою з призупиненням тарифів на житлово-комунальні послуги² [52]. Зазначимо, що страйки у зв'язку з підвищенням тарифів на житлово-комунальні послуги не є законними, оскільки воно не залежить від роботодавців, а самі тарифи не є умовами ні трудового, ні колективного договору. При цьому з боку власника порушення немає. Претензії щодо цих тарифів можна пред'являти до органів самоврядування. Ось чому зупинка ліфтів – це елемент незаконних дій страйкуючих. Адже законний страйк означає лише припинення виконання своїх безпосередніх обов'язків, а зазначена акція порушує права інших громадян, які не мають ніякого відношення до страйку. А це вже є зловживанням правом, і такі дії загрожують національній безпеці.

Не викликає сумніву той факт, що все ж таки попереджувальні страйки доцільно передбачити в національному законодавстві. Вони дозволять запобігти тривалому страйку, пом'якшать його наслідки. Це особлива акція, яка демонструє прагнення працівників до задоволення своїх вимог і в той же час без спричинення значної шкоди для підприємства. Цей різновид страйку може вплинути на роботодавця якнайшвидше вирішити колективний трудовий спір з метою запобігти розгортанню страйкового руху до меж припинення роботи підприємства.

[51]¹ «Предзабастовочное положение в Прилуках // Голос України. – 2005. – № 193 (3693). – 13 жов. – С. 13.

[52]² Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20 / 04-05-288 від 29.12.05 – С. 21.

Пропонуємо закріпити в законодавстві таку дефініцію: «Попереджувальний страйк – це добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку проведення примирних процедур, про що власника повинно бути письмово попереджено не пізніше, ніж за 48 годин».

Страйк – дія колективна, оскільки один працівник не може його провести. Це право належить колективу працівників. Отже, страйк – колективне припинення роботи працівниками. Такі види порушень трудової дисципліни, як уповільнення темпів роботи, організована відмова від понадурочних робіт, з нашого погляду, не можна вважати страйками в точному розумінні цього терміна. Подібні порушення тягнуть за собою передбачену трудовим законодавством дисциплінарну або іншу відповідальність.

У правовій літературі зустрічаємо й інші погляди на це питання. Так, І.Я. Кисельов розглядав право на страйк як окреме право особи, як індивідуальне право працівника самостійно вирішувати, виконувати чи ні свої трудові обов'язки, або як засіб розв'язання індивідуального трудового спору¹ [53]. Його позицію поділяє М.П. Стадник² [24], а Н.Б. Болотіна визнає можливість реалізовувати право на страйк не тільки колективно, а й індивідуально³[21]. О. Герасимова пропонує під страйком розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору, а й небажання з цією ж метою одного працівника (чи декількох) виконувати свої трудові обов'язки для вирішення індивідуального трудового спору⁴ [54].

Якщо колективні страйки паралізують діяльність трудового колективу, підприємства в цілому, району, постачальників, то прояв індивідуальної

[53]¹ Кисельов І.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 287.

[24]² Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 293.

[21]³ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стереотип. – К.: Вікар, 2006. – С. 690.

[54]⁴ Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.

незгоди не тягне наслідків у таких масштабах. Тому ми поділяємо позицію вітчизняного законодавця, що під страйком слід розуміти колективне припинення роботи. На думку С.О. Іванова, з одного боку, право на страйк виступає як колективне право, бо стороною у спорі з адміністрацією виступає трудовий колектив. Саме він затверджує звернені до адміністрації вимоги, входить через представників до складу примирної комісії, використовує для задоволення своїх потреб різні засоби аж до страйку, який очолює профспілковий комітет, рада трудового колективу, страйковий комітет або інший уповноважений трудовим колективом орган. Таким чином, колектив у таких випадках є суб'єктом права на страйк¹ [15]. З другого боку, якщо страйк незаконний, то відповідальність покладається не на колектив як колективний суб'єкт трудового права, не на згадані органи, а на конкретних працівників, які його організували або взяли в ньому участь. У цьому випадку суб'єктом відповідальності виступає працівник. Отже, робить висновок учений, право на страйк виступає одночасно і як колективне, і як індивідуальне право² [15].

Слід зазначити, що в низькорозвинених країнах, з малочисленним населенням на законодавчому рівні передбачено, що страйкувати можуть 2 чи більше (Намібія), 3 або більше (Гватемала, Коста-Рика), 5 чи більше (Панама) працівників³ [36]. Але для цих держав характерні підприємства з невеликою чисельністю працюючих. Тому припинення роботи хоча б 2-ма працівниками паралізує роботу всього підприємства. Цим же шляхом пішли азербайджанці, передбачивши на рівні Конституції, що кожен вправі самостійно або разом з іншими вдаватися до страйку. М.В. Баглай з упевненістю зауважував, що право на страйк може бути використане лише як

[15] ¹ Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 61.

[15] ² Иванов С.А. Там же. – С. 62.

[36] ³ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 96.

право колективне, яке створює для особи можливість участі в колективі, який організує і проводить страйк¹ [55].

Нам видається, що право на страйк – колективне право, яке працівник може реалізовувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси.

Страйк – добровільна акція. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку. Ця гарантія забезпечується шляхом встановлення кримінальної відповідальності за відповідні протиправні дії (ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 174 Кримінального кодексу України).

Страйк – організована акція, адже його оголошення проходить в певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси усіх суб'єктів, чий інтересів він торкається. Страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного найманими працівниками.

Страйк – акція, яку проводять лише працюючі наймані працівники. Ця ознака дозволяє відокремити страйк від таких дій, як відмова студентів відвідувати лекції, мітинги непрацюючих пенсіонерів тощо. Як вбачається, ці дії можуть бути умовно названі страйком лише за аналогією. Із цього приводу, помилковою видається думка Л.В. Беззубко, що страйкувати можуть не тільки працюючі, а й інші категорії осіб, приміром звільнені у зв'язку зі скороченням штатів² [56].

Конституція України передбачає, що страйкувати можуть лише ті, хто працює. Ми приєднуємося до такого підходу законодавця.

Наприклад, у Чилі на загальнонаціональний страйк вийшли понад 600 тис. школярів, які вимагали скасування плати за вступні іспити до вузів, безкоштовного проїзду в громадському транспорті, поліпшення умов

[55] ¹ Баглай М.В. Правовые вопросы забастовочного движения в США: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.– М., 1957. – С.10.

[56] ² Беззубко Л.В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами: Монография. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 131.

навчання¹ [57]. Вважаємо, що в даному разі мав місце масовий виступ, а не страйк.

Доречно було б у Законі зазначити, що представники роботодавця не вправі ні організувати страйк, ні брати в ньому участь. Коло таких осіб законодавством чітко не окреслено. Приміром, у Рекомендації № 129 Генеральної Конференції МОП щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві від 28 червня 1967 р. зазначено, що представниками адміністрації виступають глава підприємства, начальник цеху, майстер та ін. (п (а) ст. 9)² [58]. На нашу думку, представниками роботодавця є ті особи, які інтегровані в структуру управління.

Водночас, порівняно з російським законодавством в українському тлумаченні страйку конкретизується форма припинення роботи, яке може виявлятися в невиході на роботу, невиконанні своїх трудових обов'язків за умови перебування на робочих місцях. У судовій практиці зустрічаються випадки, коли акції протесту працівників помилково визнаються страйком, хоча не було доведено факту добровільного припинення роботи працівниками в зазначений законодавством спосіб.

Так, у травні 2001 р. ВАТ «О» звернулося до Оржицького районного суду з позовом про визнання страйку незаконним, посилаючись на те, що 12 лютого 2001 р. з ініціативи голови профспілкового комітету цього товариства відбулися загальні збори колективу заводу, на яких було прийнято низку рішень: чергувати цехами, блокувати відвантаження цукру зі складу заводу і створити страйковий комітет. 15 лютого значна частина працівників заводу на чолі з головою профспілкового комітету вийшла на несанкціонований мітинг, перекинувши дорогу до цукрозаводу й заблокувавши його роботу.

Рішенням Оржицького районного суду від 24 травня 2001 р., залишеним без зміни ухвалою колегії суддів судової палати в цивільних

[57]¹ На молодь з газом і водометами // Голос України. – 2006. – № 100 (3850). – 2 чер. – С. 5.

[58]² Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28.06.1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2. – лют. – бер.

справах апеляційного суду Полтавської області, позов було задоволено, страйк і дії членів страйкового комітету визнано незаконними через порушення відповідачами – членами страйкового комітету вимог статей 17, 19, 20 і 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Проте з таким висновком погодитися не можна. Адже відповідно до ст. 17 Закону: страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства ... з метою вирішення колективного трудового спору. Але судом не було перевірено й не встановлено, з якою метою дійсно мало місце добровільне припинення роботи страйкарями – для вирішення колективного трудового спору чи з метою задоволення інших вимог, що не належать до колективних трудових спорів.

Власне, пікетування відвантаження цукру зі складу заводу відповідачами – акціонерами товариства не можна вважати страйком без визнання наявності факту добровільного припинення роботи працівниками.

За таких обставин рішення місцевого й ухвала апеляційного судів було скасовано на підставі ухвали судової палати в цивільних справах Верховного Суду України (справа № 6-15991 кс 02) з направленням справи на новий розгляд до суду першої інстанції¹ [59].

У деяких країнах (Австралія, Південна Корея, Великобританія, Швеція) юридичне значення має не термін «страйк», а більш загальний – «промислова акція», в Японії – «акт спору». Термін «промислова акція» замість «страйк» використовується часто через те, що під законодавчий захист підпадає й низка інших дій працівників, які не є припиненням роботи.

Якщо звернутися до політичного словника (1989 р.), в ньому було таке трактування: «Страйк – це один з основних засобів боротьби трудящих проти експлуатації за задоволення політичних і економічних вимог, що полягає в

[59] ¹ Ухвала Верховного Суду України від 25 серпня 2004 р. Справа № 6-15991 кс 02 // Юридична газета. – 2004. – № 18 (30). – 28 вер. – С. 15.

організованому колективному припиненні роботи на одному чи декількох підприємствах»¹ [60]. Таке трактування на той час пояснювалося ідеологічними поглядами, і було звернено до капіталістичних країн. І тоді особливо підкреслювалося, що страйк – це колективна дія. Зазначимо, що в законодавстві практично всіх країн Східної Європи законними визнаються лише страйки, спрямовані на захист соціально-економічних інтересів працівників; предмет вимог таких страйків, як правило, впливає з існуючих трудових відносин. Тільки в деяких країнах Заходу, таких як Італія, Швеція, Франція, з численними застереженнями допускається висунення під час страйку поряд з економічними деяких політичних вимог² [12].

Зокрема, політичний страйк визнається законним у Швеції, за винятком державного сектора. У ФРН вважається, що він можливий за умов порушення державною владою конституційних свобод. У Франції суди довгий час визнавали незаконним будь-який політичний страйк як недозволене втручання в прерогативи уряду. Однак Касаційний суд у своїх рішеннях обґрунтовує необхідність особливого підходу до так званих «змішаних страйків», коли поєднуються як економічні, так і політичні мотиви. Такі страйки визнаються незаконними лише за умов превалювання в них політичних мотивів³ [53].

Однак така ситуація не є типовою. Як вбачається, страйк за вітчизняним трудовим правом в основному не передбачає задоволення політичних вимог.

У сучасній науковій літературі існують також й інші погляди на сутність політичних вимог як предмета страйку. Так, І. Хорват розглядає як політичні ті вимоги трудового колективу, що звернені до органів управління⁴[61]. Така позиція, з нашого погляду, є помилковою. Під політичними слід розуміти вимоги, що передбачають зміну конституційного

[60] ¹ Краткий политический словарь / Сост. и общ. ред. Л.А.Оникова, Н.В.Шишлина. – 4-е изд. доп. – М.: Политиздат, 1989. – С. 140.

[12] ² Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для ВУЗов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – С. 157-158.

[53] ³ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 288.

[61] ⁴ Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 23.

ладу, політичної системи держави, територіальної цілісності, порядку формування й діяльності законодавчої, виконавчої й судової влади та ін. Для задоволення власне політичних вимог громадянам належить керуватися спеціальним законодавством, що відноситься до державного права. За своїм змістом зазначені правовідносини не є трудовими (навіть якщо одна зі сторін – працівники), а тому не можуть регулюватися цим законодавством¹[62].

Комітет зі свободи об'єднань МОП спеціально зауважив, що страйки суто політичного характеру не належать до сфери застосування принципів свободи об'єднання. Цю думку поділяє й Комітет експертів МОП по застосуванню конвенцій і рекомендацій. Межа, яка відокремлює суто політичні страйки від тих, у яких висуваються політичні вимоги, але які все ж таки спрямовані на захист прав працівників як сторони колективного трудового спору, дуже тонка, на що також вказує Комітет зі свободи об'єднань.

Проблема полягає в тому, що на практиці здебільшого просто неможливо провести межу між політичними й виробничими аспектами страйку, адже політика, яку провадить уряд, може безпосередньо впливати на становище працівників і власників підприємств, як, наприклад, у випадку загального заморожування зарплати й цін. Позиція Комітету зі свободи об'єднань МОП орієнтована на визначення межі, коли соціально-економічний страйк переростає в політичний, який переслідує виключно політичну мету. Наприклад, розглядаючи конкретну справу про загальний страйк, Комітет постановив, що 24-годинний страйк з метою підвищення мінімальної заробітної плати, дотримання чинних колективних угод і зміни економічної політики (зниження цін й рівня безробіття) вважається законним і належить до звичайної практики діяльності профспілкової організації² [18].

[62] ¹ Пасічник М. Страйк можливий, але...: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Юрид. вісн. України. – 1998. – № 21. – С. 5.

[18] ² Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5 (262). – С. 64.

Необхідно визнати, що у сучасному світі страйк є категорією трудового права. Вимоги ж працівників про встановлення нових умов праці, з питань соціально-трудоких відносин, хоча б і звернені до органів державного управління, не є політичними. Виникає не політичний конфлікт, як справедливо відзначає К. Крилов, а конфлікт з приводу політики в економічній і соціальній галузях, для вирішення якого МОП вважає правомірним проведення страйків¹ [63].

Із вищезазначеного логічно випливає висновок, що цілком виправданим є визнання в законодавствах сучасних демократичних правових держав страйку тільки для задоволення вимог, які впливають із соціально-трудоких відносин. Страйк з політичних мотивів у сучасному суспільстві слід визнати неприпустимим.

У науковій правовій літературі відзначається, що законодавство України визнає законними страйки з достатньо широкого кола соціально-економічних проблем, що впливають із трудоких відносин. Це є досягненням національної моделі вирішення колективних трудоких спорів (конфліктів) порівняно з низкою держав (США, Канада, скандинавські країни), де законними визнаються лише страйки, що виникають у зв'язку з укладанням або виконанням колективних договорів² [61].

Досить складно зрозуміти тих, хто цілком заперечує доцільність страйків і намагається стверджувати, що вони виникають безпідставно. Заперечення страйків – спадщина того періоду, коли існувала тоталітарна система, а будь-який прояв свободи та демократії розцінювався як злочин, коли обмежувалися навіть елементарні трудові права громадян.

Інколи стверджують, що страйк – це зло, бо спричиняє великі матеріальні збитки. Цей аргумент найбільш поширений. Як же в такому разі пояснити, що в капіталістичних країнах, де страйки – звичне явище, відбувається економічний підйом? Так, страйки у деяких випадках дійсно

[63] ¹ Крылов К.М. Национальное законодательство и международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 22.

[61] ² Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 24.

спричиняють шкоду підприємству й економіці. Але вони допомагають у виробничій галузі позбутися деформацій, а в соціальній – покращити умови життя і праці людей. Замість того, щоб заперечувати страйки, треба заглибитися в їх причини й намагатися по можливості їх ліквідувати¹ [15]. Подекуди страйки навіть сприяють економічному прогресу.

Законодавство України, на відміну від законодавства інших держав, не передбачає різних видів страйків. У той же час, як засвідчує зарубіжна практика, існують різні види страйку. Ті з них, які не пов'язані з припиненням роботи, є нестандартними видами страйків. До них можна віднести: а) виробничі страйки, коли працівники починають виготовляти надлишкову продукцію попри волю роботодавця; б) так звані сидячі страйки, що полягають у зайнятті працівниками своїх робочих місць, щоб роботодавець не зміг продовжити виробничий процес шляхом найму інших працівників; в) робота за правилами, або італійський страйк, що полягає в нераціонально точному виконанні інструкцій, що призводить до уповільнення темпів роботи, або просто уповільнення темпів роботи; г) саботаж – злісний, навмисний розлад або зрив роботи при дотриманні видимості її виконання, який повсюдно є незаконним; д) пікетування й бойкоти; е) захоплення та зайняття виробничих приміщень, спрямоване на те, щоб завадити іншим працівникам зайняти їх робочі місця. До того ж у деяких країнах (наприклад, у Франції), законодавство розрізняє зайняття робочих приміщень у робочий і в неробочий час, оскільки юридичні наслідки таких дій працівників різняться² [36].

Своєрідний різновид страйків – так звані зчленовані, або часткові страйки, які у свою чергу діляться на перервані і кругові. Зчленовані страйки спрямовані не на одночасне безперервне припинення роботи, а на стратегічне сполучення відмови від роботи з періодами її виконання. Перервані страйки полягають у короткочасному призупиненні роботи всього персоналу, а

[15] ¹ Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 56.

[36] ² Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 96.

кругові – у зупиненні по черзі окремих відділів, груп, щоб розподілити фінансовий тягар страйку на більшу кількість працівників, чим спричиняються більші фінансові збитки роботодавцеві. Кругові страйки дослідники поділяють на вертикальні (страйкують певні категорії працівників) та горизонтальні (страйкують певні підрозділи підприємства). Аналогічний ефект мають страйки, які проводяться на підприємствах, що постачають комплектувальне устаткування для крупних виробничих компаній, паралізуючи роботу великого промислового гіганта за рахунок страйку кількох осіб. Такого роду страйки німецькі профспілки називають «*minimax*» – через те, що вони спричиняють максимальні збитки роботодавцеві за мінімальних збитків для працівників. В Італії суди поступово змінили своє ставлення до подібних страйків. Якщо спочатку вони вважалися незаконними, тому що спричиняли необґрунтовано значні збитки роботодавцеві, то пізніше їх визнали законними за умови, що останній має право не приймати результатів роботи, яка виконується з перервами, якщо така продукція не може бути використана в комерційних цілях або її виготовлення порушує нормальний виробничий цикл¹ [36].

У Японії, де такі промислові акції традиційно відрізняються різноманітністю форм, окрім перелічених дій, працівники вдаються до одночасного отримання вихідних і відпусток у масштабах всього підприємства, широко використовуються такі демонстраційні заходи, як вивішування численних плакатів, носіння працівниками значків та інших знаків, які констатують їх участь в акції протесту.

Символічний страйк, при якому робота не припиняється, передбачено в Болгарії. По суті, його можна вважати передстрайковою акцією, що покликана підготувати колектив працівників до страйку і сформуванню відповідну громадську думку² [28]. Цей вид страйку означає, що працівники за допомогою зовнішньої атрибутики (значків, плакатів тощо) демонструють

[36] ¹ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 97.

[28] ² Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. - С. 329.

свою готовність взяти участь в акції, а фактично продовжують виконувати свою роботу.

За своєю правовою природою, як зазначає В.В. Лазор, символічний страйк не є страйком, адже при його проведенні відсутня основна, характерна ознака страйку – припинення роботи. Тому цілком виправдано, що такий вид протесту не врегульовано правовими нормами українського законодавства про страйки.

Символічний страйк доречно відрізнити від попереджувального, при якому припиняється робота на короткий час з метою демонстрації роботодавцеві налаштованості працівників вдатися до більш серйозніших дій. У Японії практикується також захоплення працівниками управління підприємством (зазвичай такі заходи мають місце під час банкрутства компанії, коли страйкарі намагаються самостійно попередити ліквідацію підприємства і втрату своїх робочих місць). Практиці відомі й більш екстремальні дії працівників – такі як захват і утримання керівного персоналу, поки їх вимоги не будуть задоволені¹ [36].

В Угорщині й Болгарії допускається страйк солідарності на підтримку законного страйку працівників інших підприємств. У Чехії і Словаччині право на подібний страйк обмежено і він дозволяється лише у випадку, якщо роботодавець у силу своїх господарських зв'язків може впливати на задоволення вимог працівників страйкуючого підприємства. У Польщі такий страйк допускається тільки на підтримку вимог працівників, які не мають права на нього, до того ж він не може тривати більше половини робочого дня² [48].

З урахуванням тієї обставини, що в українському трудовому праві страйк можливий лише в межах уже існуючого колективного трудового спору (конфлікту), страйк солідарності є неприйнятним для нашої правової системи.

[36] ¹ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 98.

[48] ² Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 57-58.

У деяких країнах Західної Європи існує також так званий «шаховий страйк», під час якого страйкують різні групи працівників підприємства або галузі в певному, заздалегідь установленому порядку¹ [12]. «Шаховий» страйк, на думку В.В. Лазора, є за своєю правовою суттю частковим (неповним) страйком² [28], а тому виокремлення такого його різновиду в українському трудовому праві недоцільно. Ось чому, вважаємо, що слід погодитися з думкою вченого.

Яку ж мету переслідують стайки? Вказівка на неї потрібна, щоб відрізнити цю акцію по-перше, від закріпленого практично в усіх країнах права працівника не виконувати своєї роботи, якщо це створює загрозу для його життя і здоров'я, по-друге, від порушень трудової дисципліни. Як вважають фахівці Міжнародної організації праці, вимоги, які висувуються в перебігу страйків, можна поділити на 3 групи: а) професійні – прагнення гарантувати або покращити умови праці й життя працівників, б) профспілкові – бажання розширити права профспілкових організацій, їх лідерів і в) політичні³ [29]. Будь-яке обмеження тлумачення страйку припускає можливість заборони дій, що не згадуються в легальному визначенні. На думку експертів Комітету зі свободи об'єднань Адміністративної ради, «заборона страйків, не пов'язаних з колективним спором, у якому однією зі сторін виступають працівники або профспілка, суперечить принципам свободи об'єднання⁴ [64].

Міжнародна організація праці в одному зі своїх рішень кваліфікувала страйк як важливий елемент прав працівників і розробила низку принципів, що розкривають його зміст. І хоча ці принципи не закріплено офіційно і вони не є юридично обов'язковими, проте вони мають велике значення для робітничого руху, оскільки відбивають історичний досвід регулювання

[12]¹ Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для ВУЗов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – С. 158.

[28]² Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 330.

[29]³ Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3-4. – С. 66.

[64]⁴ МОТ. Свобода объединения: Сб. решений, принятых комитетом по свободе объединения Адм. совета МОТ, и выработанных им принципов. – Женева. – 1997. – С. 103.

страйків у світовій практиці. Окрім того, виходячи з практики розвинених країн, відповідних оцінок, зазначимо, що поряд з негативними економічними наслідками страйки можуть стимулювати модернізацію економіки й викликати вдосконалення її структури, а також становити собою єдиний правильний вихід протягом короткого часу знайти компроміс і задовольнити вимоги працівників¹ [65].

Деякі дослідники переконані, що «право на страйк гарантується Конвенцією МОП № 87 як наслідок свободи об'єднання». Але низка судових рішень у різних країнах спростовує це твердження. Представники роботодавців Комітету зі свободи об'єднань вважають, що право на страйк, а також на локаут має бути визнано частиною міжнародного звичаєвого права і не повинно повністю заборонятися чи дозволятися із занадто жорсткими застереженнями. Ця група роботодавців підкреслила, що Конвенції № 87 і № 98 не містять конкретних положень стосовно права на страйк, а тому не погоджуються з Комітетом експертів МОП, який виводить з тексту цих двох актів глобальне, точне, детальне й необмежене право на страйк. Думки представників урядів у КСО щодо цього питання розділилися, і цей Комітет з часом змінив своє ставлення до права на страйк. Так, він визнав страйкові дії правовими, а не соціальними, а також: а) чітко визначив цю акцію як право, яким страйкуючі, а також їх організації можуть скористатися; б) скоротив кількість категорій працівників, яких можна позбавити цього права, а також правових обмежень, припустимих щодо нього; в) узгодив забезпечення права на страйк з метою захисту економічних і соціальних інтересів працівників; г) заявив, що законне здійснення цього права не повинно тягти за собою будь-яких санкцій, які означали б дискримінацію профспілок² [29].

Безперечно, страйк є проявом загострення глобальних проблем у суспільному житті, крайнім засобом задоволення вимог найманих

[65] ¹ Мурашин О. Страйки: правові питання // Підпр-во, госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67.

[29] ² Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3-4. – С. 66.

працівників. Деякі суди у своїх рішеннях зараховують його до формажорних обставин, тобто надзвичайних, непереборних за даних умов.

Однак страйк, оголошений у встановленому законом порядку, спрямовано не тільки на поліпшення умов праці певних працівників, на задоволення їх професійних вимог, а й на пошуки розв'язання проблем та актуальних питань економічної й соціальної політики держави.

І.Я. Кисельов, проводячи широкомасштабні дослідження трудового права західних країн, відзначав, що право на страйк там розглядається як найважливіша передумова здорового розвитку системи колективних договорів і розумного вирішення протиріч, що виникають у сфері праці й трудових відносин¹ [53]. Такі відомі теоретики, як Р. Дарендорф, Л. Коузер, Т. Гайгер, стверджують, що за умови вмілого соціального управління й установлення розумно припустимих меж страйкового руху право на страйк не послаблює, а, навпаки, зміцнює існуючу суспільну систему, робить її більш гнучкою й маневреною, примирює з нею широкі народні маси, додає їй ореолу демократичності й соціальної справедливості² [66].

Отже, аналіз законодавства про страйки в країнах з розвиненою ринковою економікою дає підстави стверджувати, що в цих країнах регламентація страйкового руху має багаторічний досвід, достатньо сформована, передбачає різні види страйків і відбиває особливості національних правових систем. Регулювання страйків у нашій державі перебуває в початковій стадії, тому багато питань залишаються дискусійними. Вітчизняне законодавство про страйки потребує вдосконалення.

1.3. Відмінності страйків від інших акцій протесту

Громадяни намагаються захистити свої права не лише шляхом оголошення страйків, а й за допомогою всіляких акцій протесту, здебільшого

[53] ¹ Кисельов І.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 286.

[66] ² Коузер Л. Функции социального конфликта : Пер. с англ. – М., 2000. – С. 156.

колективно організованих, а інколи й стихійних, які переходять у масове безладдя.

Страйк, як свідчить практика, не завжди завершується задоволенням вимог страйкуючих. Тому наймані працівники застосовують також інші заходи соціальної непокори: демонстрації, мітинги, пікетування, піший похід на столицю, перекривання авто- й залізничних шляхів, колективні та індивідуальні голодування, самогубства¹ [67]. Відомими стали навіть випадки самоспалення² [24]. Подібні акції протесту є лише вираженням емоцій людей, часто доведених до відчаю протиправними, на їх думку, діями різних посадових осіб.

Розрізняють право на страйк і право громадян на проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій (ст. 39 Конституції України)³ [1]. Якщо страйк – це спосіб захисту працівниками своїх економічних і соціальних інтересів, процедура проведення якого встановлена законодавством про працю, то інші форми колективного волевиявлення громадян спрямовані також на задоволення економічних вимог, а інколи й політичних. Учасниками страйку можуть бути тільки працівники підприємств, установ, організацій, а учасниками колективних акцій – будь-хто з громадян України незалежно від соціального статусу.

У першому півріччі 2006 р. за даними оперативних інформаційних відділень Національною службою посередництва і примирення в регіонах найманими працівниками було проведено 18 страйків та 57 акцій соціального протесту⁴ [68]. З огляду на таку статистику робимо висновок, що до страйків наймані працівники вдавалися рідше, ніж до акцій протесту. Здавалося б, навпаки, страйк є більш дійовим засобом розв'язання трудового спору, бо він передбачає певну процедуру оголошення і проведення, завдяки чому

[67] ¹ Игнатенко В.Г. Без забастовок, голодовок, протеста, самоубийств. – Х., 1997. – С. 12.

[24] ² Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 294.

[1] ³ Конституція України: Затв. Законом України від 28.06.1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 44.

[68] ⁴ Руденко В. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в першому півріччі 2006 р. // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 60.

страйкуючі досягають певного задоволення своїх потреб. На нашу думку, це пов'язано з тим, що проведенню страйку передують тривалі примирні процедури, а також необхідність дотримання низки інших процедурних норм.

Крім мітингів, походів і демонстрацій відома й така акція протесту, як голодування. Основною причиною голодувань як засобу соціальної непокори залишається заборгованість по заробітній платі, несвоєчасна виплата поточної зарплати. Голодування є тривожним явищем у суспільстві. Відомі факти масових голодувань, хоча розпочинаються ці акції протесту, як правило, з невеликої кількості учасників.

Жодних нормативних актів, у яких би містився опис механізму попередження голодування і поводження під час цієї акції, в Україні немає та й не повинно бути, хоча прикладів чимало. Однак, вважаємо, що ці явища не можуть бути врегульовані правом.

Але все ж таки у спеціальному законодавстві існують приклади заборони проведення голодувань. Так, ст. 42 Гірничого Закону України передбачає, що в підземних виробках проводити страйки й голодування забороняється.

На практиці акції голодування відбуваються мирним шляхом, на відміну від страйків, мітингів, демонстрацій, які інколи загрожують громадському порядку й безпеці громадян. Шляхом голодування працівники намагаються, по-перше, привернути увагу влади до наболілих питань, по-друге, відстояти власну точку зору, самовиразитися, самоствердитися, виявити самостійність і активність у вирішенні питань соціально-економічного характеру¹ [69].

Існують приклади, що засвідчують дієвість цього засобу соціальної непокори. Зокрема, у 2002 р. оголосили 4-тижневе голодування шахтарі Державної холдингової компанії «Донбасантрацит» м. Красний Луч через

[69] ¹ Скуратов Ю.И. Свобода собраний, митингов и демонстраций: теория и практика // Сов. гос-во и право. – 1989. – № 7. – С. 40.

борги по виплаті заробітної плати. У зв'язку із цим Верховною Радою України 11 липня 2002 р. було прийнято Постанову № 81-IV «Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям». Парламент постановив Кабінету Міністрів України знайти необхідні кошти і в 10-денний строк повністю погасити борги по виплаті заробітної плати шахтарям України¹ [70].

Профспілки, виконуючи захисну функцію, повинні надавати допомогу тим, хто оголосив голодування. Втручання профспілкових працівників може сприяти припиненню й попередженню цих акцій. Важливо перевіряти психічний стан осіб, які голодують. Якщо у цих людей нервова система слабка, слід їх зцілювати від недуг психологічного характеру. Необхідно посилити медичний контроль з боку невропатологів, психіатрів за такими категоріями людей. Учасникам голодувань слід надати додаткову відпустку, санаторно-курортне лікування. Варто посилити виховну роботу, збільшити заробітну плату працівникам на важких роботах, ввести додаткові профілактичні огляди тощо.

Голодування, як вбачається, не є цивілізованим способом досягнення згоди між працівниками й роботодавцями в разі виникнення конфліктної ситуації. Із цього приводу доцільно детальніше розглянути інші акції протесту.

Стаття 39 Конституції України закріпила право громадян збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи й демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщати органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування.

19 квітня 2001 р. Конституційний Суд України в Рішенні № 4-рп/2001 у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 39 Конституції України про завчасне сповіщення органів виконавчої влади чи

[70] ¹ Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям: Пост. Верховн. Ради України від 11.07.2002 р., № 81-IV // Відом. Верховн. Ради України. – 2002. – № 37. – Ст. 287.

органів місцевого самоврядування про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій (справа № 1-30/2001 щодо завчасного сповіщення про мирні збори), зазначив, що право на мирні збори «є невідчужуваним і непорушним»¹ [71] правом громадян, і визначив, що конкретизувати окремі положення ст. 39 Конституції України повинен окремий закон. До цього часу, до речі, такий закон не прийнято. Залишається чинним указ Президії Верховної Ради СРСР від 28 липня 1988 р. «Про порядок організації проведення зборів, мітингів, вуличних заходів і демонстрацій в СРСР»² [72]. З урахуванням досвіду інших країн, практики Європейського суду з прав людини й позитивних трансформацій у цій галузі на Україні слід розробити свій законопроект про проведення мирних акцій.

Чинне законодавство не дає визначення таких понять, як «мітинги», «збори», «походи», «демонстрації», «пікетування». Тому в науці конституційного права вчені намагаються виділити хоча б конкретні ознаки, які відрізняють названі терміни один від одного.

Доволі вдала спроба, з нашого погляду, розрізнити деякі види публічних маніфестацій і знайти відмінності цих акцій від страйку була започаткована В.Т. Ковальовим. Він вважає головним критерієм, що дозволяє зробити таке розмежування, є функція кожної з вуличних маніфестацій. Так, збори виконують роль колективної думки. Це визначається: а) відносною монолітністю учасників з точки зору внутрішньої організації, що забезпечує їх спільну роботу; б) просторовою локальністю заходу, до якого залучено відносно невелике число учасників, що дозволяє використовувати організаційні прийоми колективного прийняття рішення; в) спрямуванням

[71] ¹ Щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 39 Конституції України про завчасне сповіщення органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій: Рішення КС України у справі за конституційним поданням МВС України від 19.04.2001 р. // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 28 від 25 лип.

[72] ² Про порядок организации и проведения собраний, митингов, уличных походов и демонстраций в СССР: Указ Президиума Верховн.Совета СССР № 9306-XI от 28.07.1988 г. // Ведом. Верховн. Совета СССР. – 1988. – № 31. – Ст. 504.

ділової активності всередину об'єднання¹ [73]. У результаті інформація адресується невеликій чисельності учасників, сприяє виробленню їх позицій і враховується у спільних рішеннях.

На відміну від зборів, багатотисячний страйковий мітинг не сприяє виробленню колективного рішення, тому головною його функцією можна вважати формування широкої громадської думки з певних питань, у першу чергу, шляхом масової підтримки резолюції.

Страйк згідно з чинним законодавством проводиться з метою вирішення колективного трудового спору, тобто сприяє прийняттю колективного рішення.

Пікетування – наочна демонстрація громадянином чи групою громадян своїх настроїв і поглядів без походів і звукопідсилення. Воно може відбуватися шляхом демонстрації лозунгів, плакатів, інших предметів, що ілюструють їх ідеї й погляди. Основною функцією цієї акції є вплив на процес прийняття й реалізацію управлінських рішень.

На Україні акції протесту у формі пікетувань досить поширені. Наприклад, 19 серпня 2005 р. відбулася така акція протесту у вигляді пікетування Харківської міської ради найманими працівниками міської клінічної лікарні м. Харкова. У ній взяли участь 15 осіб. Учасники акції вийшли з плакатами: «Поверніть нам борги», «Наказ Міністерства охорони здоров'я є – законної зарплати немає» та ін. Дії учасників пікетування відповідали вимогам чинного законодавства України² [52].

Що стосується пікетів, організованих відповідно до законодавства, Комітет зі свободи об'єднань МОП вважає, що в таких випадках «державні органи влади не повинні втручатися» і «що заборона страйкових пікетів виправдана, лише коли вони втрачають ознаку мирних». Ось чому Комітет вважає легітимними правові приписи, які забороняють проведення пікетів,

[73] ¹ Ковалёв В.Т. Свобода собраний, митингов, шествий и демонстраций: проблемы законодательного регулирования // Самоуправление: теория и практика. – М., 1991. – С. 59.

[52] ² Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20 / 04-05-288 від 29 грудня 2005 р. – С. 21.

«що порушують громадський порядок і можуть загрожувати трудівникам, які продовжують працювати»¹ [29].

Якщо пікетування супроводжується насильством або примушуванням до участі у страйку тих людей, які не приєдналися до нього одразу, це вважається порушенням їх свободи працювати. Такі дії тягнуть накладення на таких пікетників кримінальної відповідальності в багатьох країнах.

Конвенція МОП № 98 від 1 липня 1949 р. «Про право на організацію та ведення колективних переговорів», ратифікована Україною 11 серпня 1956 р., передбачає, що трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері праці² [74]. Вимога проводити страйкові пікети недалеко від підприємства не є порушенням принципів свободи об'єднання³ [29].

На підставі вищезазначеного, можемо сформулювати наступні визначення таких термінів, як «збори», «мітинги», «вуличні походи», «демонстрації» й «пікетування».

Збори – спільна присутність групи громадян у певному місці в конкретно визначений час для колективного обговорення й вирішення якихось питань. Наприклад, 31 жовтня 2006 р. під час обідньої перерви 50 працівників 7-ї ділянки будівельників ВАТ «Харківметробуд» провели збори у зв'язку з невивплатою зарплати за вересень 2006 р. На цих зборах було прийнято рішення: якщо до 1 листопада 2006 р. зарплату за вересень поточного року не буде виплачено, працівники залишають за собою право на проведення акції протесту⁴ [75].

Мітинг – масове зібрання громадян для публічного вираження ставлення до різноманітних рішень і дій осіб та організацій, до інших подій.

[29]¹ Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3-4. – С. 57.

[74]² Про право на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01.07.1949 р., № 98 // Людина і праця. – 1994. – № 9–10.

[29]³ Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3-4. – С. 57

[75]⁴ Додаток № 7 до звіту про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2006 р. – С. 43, 44.

Вуличний похід – організований масовий рух осіб по пішохідній або проїзній частині вулиці, проспекту з метою привернути увагу до тих чи інших важливих для них проблем.

Демонстрація – публічне вираження групою людей суспільно-політичних, соціально-економічних настроїв з використанням під час ходи плакатів, транспарантів та інших наочних засобів.

Існують приклади акцій протесту у формі блокування дорожнього руху. Так, у жовтні 2005 р. працівники Джанкойського консервного заводу «Паллада» блокували трасу Харків – Сімферополь. Вони вимагали виплатити борги з заробітної плати. До цього працюючі пікетували своє підприємство, стверджували, що керівництво ігнорує їх вимоги¹ [76].

У юридичній літературі зроблено спробу об'єднати перелічені свободи громадян одним терміном – «свобода маніфестацій». З точки зору Ю.А. Дмитрієва, це поняття ніяк не рівнозначне сукупності свободи зібрань, мітингів, походів, демонстрацій і пікетувань, а за своїм змістом значно ширше² [77]. Воно включає в себе й такі дії громадян, як голодування, перекриття шляхів, інші акти громадянської непокори.

Отже, ч. 1 ст. 44 Конституції України передбачає право працюючих на страйк. Якщо ж ідеться про збори, мітинги, демонстрації тощо, то в науці застосовується термін «свобода маніфестацій». Але ми не можемо погодитися із цією позицією, адже ст. 39 Основного Закону країни закріплює право громадян збиратися мирно, проводити збори, мітинги, походи й демонстрації.

У теорії держави та права до числа політичних прав відносять з-поміж інших і право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій. Право ж на страйк ми розглядаємо як одне з соціально-економічних прав працівників. До того ж, на відміну від страйку, під час маніфестацій працівники не

[76]¹ Перекрили трасу // Голос України. – 2005. – № 197 (3697). – 19 жов. – С. 1.

[77]² Гостев В.В. О праве граждан на проведение митингов, собраний, шествий и пикетирования // Вісн. Луганськ. ін-ту. внутр. справ МВС України: Наук.-теорет. журн. – 2001. – Вип. 2. – С. 66.

припиняють свої роботи. Призупинення її розглядатиметься як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводять після закінчення робочого дня працівниками, тобто у вільний від роботи час.

Розкриття юридичного змісту аналізованих політичних свобод пов'язано з проблемою співвідношення конституційного права громадянина і його конституційної свободи. За роки теоретичного опрацювання правового статусу громадянина не знайдено серйозних аргументів для спростування позиції М.С. Строговича, що «свободи – це теж права, суб'єктивні права, їх вид. Якщо людині гарантовано робити щось, вести себе певним чином, значить вона має право на це»¹ [78]. Визнання того, що конституційні свободи громадян є одним з різновидів суб'єктивних прав, має важливе науково-практичне значення. Це дозволяє застосувати до конституційних свобод громадян багато юридичних конструкцій, створених у процесі розробки суб'єктивних прав особистості. Так, можна вважати, що правовий зміст свободи зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій окрім диференціації за інститутами включає наявність правочинів 3-х основних видів – право на позитивні дії, право вимоги, домагання² [79].

Публічні маніфестації можна поділити на 2 види: (а) збори, які проводяться в закритих приміщеннях, і (б) публічні заходи, які проводяться поза приміщеннями. Відповідно до чинного законодавства місцеперебування під час страйку працівників, які беруть в ньому участь, визначається органом (особою), який керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом. Існує різниця й у порядку їх проведення. Якщо для проведення зборів повідомляти органи місцевого самоврядування не потрібно, то для організації мітингів, вуличних походів, демонстрацій і пікетувань це обов'язково. Із цього приводу ч. 9 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що в разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган

[78] ¹ Строгович М.С. Социалистическое право и права личности // Проблемы социалистического государства и права в современный период. – М., 1969. – С. 224.

[79] ² Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций: В 2-х т. – Т. 1. Свердловск: Юрид. ин-т, 1972. – С. 308.

(особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Рішення й рекомендації про організацію зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку приймаються органом (особою), що очолює страйк. У цих актах визначаються мета, форма, місце проведення зазначених заходів або маршрути руху, час їх початку й закінчення, організатори. Найманим працівникам належить самостійно приймати рішення щодо своєї участі в зборах, мітингах, походах і демонстраціях. Вважаємо, що нікого не може бути примушено до участі в зборах, мітингах, походах і демонстраціях або до їх ігнорування.

У разі проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій на підприємствах, в установах та організаціях орган (особа), що очолює страйк, направляє письмову заяву власникові або уповноваженому ним органу (представникові) не пізніше ніж за три дні до намічуваної дати їх проведення. Орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування розглядає заяву про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку і повідомляє орган (особу), що очолює страйк, про прийняте рішення не пізніш як за два дні до часу проведення заходу, зазначеного в заяві.

При проведенні мітингів, зборів, походів і демонстрацій орган (особа), що очолює страйк, а також учасники зобов'язані дотримуватися законів України, громадського порядку, не допускати дій, що створюють загрозу життю і здоров'ю людей або ж можуть заподіяти матеріальну шкоду фізичним та юридичним особам¹ [80, п.VIII].

Акції протесту є більш гнучкою формою захисту трудових прав порівняно зі страйком, бо їх можна призупинити, потім відновити; вони більше відповідають меті і стратегії ініціативної групи, профспілок.

[80] ¹ Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Положення, затверджене наказом від 4 серпня 2004 року № 113 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – 2006. – № 2. – С. 210.

Водночас законодавча неврегульованість подібних ситуацій може стати суттєвою небезпекою для суспільства.

Свобода маніфестацій має складну юридичну природу. Перш за все права на свободу зборів, мітингів, демонстрацій, походів і пікетування передбачають свободу думки та її висловлення. Це дозволяє віднести їх до природних, невід'ємних прав і свобод людини, які належать людині від народження. Конкретизація цього положення наводиться в ст. 21 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права від 19 грудня 1966 р. У ньому ж визнається право на мирні збори.

Викликає інтерес приклад законодавця Російської Федерації, де Федеральний закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» містить доволі широке трактування засобів вирішення колективного трудового спору. Відповідно до ст. 13 указанного Закону, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору або роботодавець ухиляється від примирних процедур, не виконує домовленостей, досягнутих у ході вирішення спору, працівники вправі використовувати збори, мітинги, демонстрації, пікетування, включаючи право на страйк.

Український же законодавець про такі акції протесту згадує в ч. 9 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» лише з огляду на той факт, що в разі проведення цих акцій необхідно повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади.

Таким чином, страйки відрізняються від акцій соціального протесту, по-перше учасниками. Ними можуть бути тільки працівники підприємств, установ та організацій. Учасниками ж колективних акцій – будь-хто з громадян України незалежно від його соціального статусу. По-друге, в теорії держави і права до числа політичних прав відносять з-поміж інших і право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій. Право ж на страйк ми розглядаємо як одне з соціально-економічних прав працівників. По-третє, на

відміну від страйку, під час маніфестацій трудівники не припиняють своєї роботи. Призупинення ними роботи розглядатиметься як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводяться у вільний від роботи час. Їх проведенню не повинні передувати примирні процедури, на відміну від оголошення страйку.

Порядок організації та проведення страйків регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». На сьогоднішній день не існує окремого закону, який регламентував би порядок організації та проведення інших акцій протесту. Як уже зазначалося, залишається чинним указ Президії Верховної Ради СРСР від 28 липня 1988 р. № 9306-ХІ «Про порядок організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів, демонстрацій в СРСР». Варто зауважити, що законодавча неврегульованість подібних ситуацій може стати суттєвою небезпекою для суспільства. Різною буде й відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, і за порушення встановленого порядку організації та проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій. Безумовно, різними є й наслідки страйків та інших акцій протесту.

Висновки до першого розділу

1) Право на страйк – одне із соціально-економічних прав тих, хто працює. Воно поєднує в собі елементи і соціальних, і економічних прав, адже працівники в процесі страйку найчастіше захищають своє право на заробітну плату, що підтверджує його економічний характер. А ефективний захист цих прав є умовою для реалізації прав соціальних. Право на страйк слід віднести до другого покоління прав людини.

2) Право на страйк не належить до основних прав людини, а має допоміжну, вторинну природу щодо інших прав (на оплату праці, належні умови праці тощо). Воно є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників. Це право не є формою класової боротьби, тому що у процесі страйку не вирішуються питання влади.

3) Право на страйк, на відміну від права на працю, яке може бути або суб'єктивним правом, або елементом загальної правоздатності, є лише елементом загальної правоздатності працівника.

4) Основні ознаки страйків:

- тимчасовість,
- колективність дій учасників страйку,
- добровільність страйку,
- організований характер страйку,
- проведення страйку лише працюючими найманими працівниками.

5) Доцільно передбачити в національному законодавстві попереджувальний страйк. Пропонуємо закріпити таке його визначення: «Попереджувальний страйк – це добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку проведення примирних процедур, про що власника повинно бути письмово попереджено не пізніше ніж за 48 годин».

6) Висунення під час страйку працівниками політичних вимог неприпустиме, а тому політичні страйки в Україні не допускаються. У процесі страйку висуваються лише економічні вимоги. Пропонуємо ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною другою такого змісту: «Право на страйк не може реалізовуватися працівниками з метою задоволення політичних вимог». Частиною другу цієї статті пропонуємо вважати частиною третьою.

7) Страйк відрізняється від акцій протесту (зборів, мітингів, походів, демонстрацій), а тому вони допускаються за наявності дозволу місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування без попередніх примирних процедур. Право на страйк – соціально-економічне право, а право громадян на проведення зборів, мітингів, походів та демонстрацій належить до числа політичних прав.

РОЗДІЛ 2

Неврегульовані соціально-трудоі конфлікти як фактори, що обумовлюють проведення страйків

2.1. Основні причини страйків

Для забезпечення соціального діалогу між працівниками й роботодавцями і запобігання страйкам виникає необхідність з'ясувати причини й передумови, що призводять до загострення відносин між власниками і найманими працівниками і породжують страйки.

Наслідками страйків є не лише економічні й соціальні втрати, а й моральні страждання працівників, які припиняють роботу та беруть участь у цих акціях. А тому потрібно розробляти конкретні шляхи їх попередження або згладжувати їх, якщо не вдалося уникнути страйку. А це неможливо здійснити без ретельного аналізу причин страйкового руху.

Конфлікти відомі людству з давніх часів. Як зазначають Л.М. Герасіна та М.І. Панов, глобальні конфлікти попередніх століть стали головною причиною загибелі людей внаслідок терору тоталітарних режимів, заколотів і бунтів, революцій і контрреволюцій. Соціально-економічні й політичні кризи, безкомпромісна боротьба за владу, дисфункції соціальних інститутів, адміністративні конфлікти в організаціях, кримінально-правові конфлікти тяжко травмують людей, завдають шкоди діяльності трудових колективів,

нерідко руйнують особистість, штовхають її на маргінальні вчинки чи самогубство. Усе це свідчить про суттєву роль конфліктів у житті окремих осіб, груп людей, цілих суспільств і людства взагалі¹ [81].

У той же час важко не погодитися з думкою, що деякі конфлікти генеруються державою. Вони залежать не лише від останньої, а й від інших факторів, у тому числі від особливостей психології та культури населення країни, від традицій, звичок, пануючої ідеології тощо. Але в усій системі чинників, від яких залежить конфліктність суспільства, роль держави особлива. Оскільки саме держава ініціює реформи, зміни, то від неї залежить і їх характер, включаючи і ступінь їх конфліктності² [82].

Які ж саме конфлікти генеруються державою? Перший вид – це соціальні конфлікти, що породжуються погіршенням становища працівників і мешканців країни в результаті соціально-економічної політики держави.

Серед основоположників вивчення конфліктів можна назвати таких стародавніх філософів, як Геракліт, Сократ, Платон, Епікур, які розглядали їх як важливу умову суспільного розвитку. При цьому мислителі враховували досвід взаємовідносин між основними класами. Тоді колективний трудовий конфлікт був представлений взаємовідносинами між рабами, роботодавцями та державою. Із цього часу вчені розглядали колективні трудові конфлікти, аналізували відносини протилежних класів (раби – рабовласники, кріпаки – феодалі, наймані працівники – капіталісти (роботодавці)).

У XVI ст. подальший розвиток теорія конфліктів отримала у працях Н. Макіавеллі. Розглядаючи конфлікти різного рівня, він вказував на їх позитивну роль у розвитку суспільних процесів. На думку філософа, конфлікти були й будуть, вони супроводжують життя людей, як хвороби. Головним стимулом поведінки людини в конфлікті, вважав він, є інтерес, що

[81] ¹ Герасіна Л.М., Панов М.І. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз. – Х.: Право, 2004. – С. 3.

[82] ² Косалс Л.Я., Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УРСС, 1988. – С. 268.

проявляється багатоманітно, але пов'язаний з бажанням людей зберегти свою власність¹ [83].

Вивчення причин виникнення конфліктів має давню філософську традицію. Так, у працях Ф. Бекона вперше було проаналізовано причини конфліктів: матеріальні, політичні та психологічні. Особливою причиною породження колективних трудових конфліктів стало скрутне матеріальне становище працівників, зубожіння народу. За висловленням ученого: «скільки у державі розорених, стільки й заколотників»² [84].

На думку більшості науковців країн Заходу, існування й розвиток суспільства без конфліктів не є можливим. Звідси й підтримка ними давньої філософської традиції, відповідно до якої конфлікт є невід'ємною частиною буття, головним двигуном суспільного розвитку.

Конфлікт – це не дисфункція, не аномалія, а норма відносин між людьми, необхідний елемент соціального життя, що дає вихід соціальній напруженості, породжуючи соціальні зміни різного масштабу. Такий підхід простежується в працях учених, які належать до школи наукового управління, адміністративної школи³ [116].

Можна зробити висновок, що конфлікт – доволі поширене явище. Він є невід'ємним складником життя сучасного суспільства. Кожне суспільство, кожна соціальна група в певні періоди тією чи іншою мірою зазнає конфліктів. Але суспільства, за словами Р. Дарендорфа, між собою різняться не за наявністю чи відсутністю конфліктів, а за різним ставленням до них з боку влади. У демократичному суспільстві конфлікти також є, але методи їх врегулювання мають цивілізований характер, що дозволяє не загострювати їх до стану вибухонебезпечності для оточуючих⁴ [85].

Тема трудових конфліктів і причин їх виникнення стала об'єктом дослідження у вітчизняній правовій літературі порівняно недавно. Це

[83]¹ Макиавеллі Н. Государь. – М.: Планета, 1990. – С. 45.

[84]² Бекон Ф. Сочинения. – М.: Мысль, 1979. – С. 238.

[116]³ Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – С. 9.

[85]⁴ Бурлак В. Життєвий світ і структура конфлікту // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 4-5. – С. 144.

пояснюється тим, що тривалий час в офіційній радянській науці існувала заборона вивчення цієї проблеми.

Трудовий конфлікт – це конфлікт у сфері трудових відносин з приводу рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів і чинників трудового процесу (організації, режиму робочого часу, умов праці тощо), викликаний протилежністю інтересів. В.М. Кривцова вважає, що трудовий конфлікт є протиборством між працівником (групою працівників), з одного боку, і роботодавцем (чи уповноваженим ним органом), з іншого, з приводу використання законодавчих та інших нормативних актів про працю, колективного трудового договору та інших угод про працю, умов трудового договору (контракту), а також інших умов, безпосередньо пов'язаних з трудовими правовідносинами або такими, що впливають з них¹ [86]. На нашу думку, трудовий конфлікт – не протиборство, а розбіжність інтересів між працівником і роботодавцем.

Трудовий конфлікт є різновидом конфлікту соціального за умови існування неузгодженостей між суб'єктами трудового права. Трудовий конфлікт існує, поки останні намагаються вирішити певні розбіжності самотужки. Якщо ці суб'єкти не дійшли згоди і змушені були звернутися за вирішенням цього питання до якогось органу, з цієї миті трудовий конфлікт стає трудовим спором.

Слід зазначити, що серед виробничих конфліктів, поруч із трудовим, існують також корпоративний, адміністративно-управлінський та інші його види.

Особи, які працюють на підставі цивільно-правового договору підряду, не є учасниками трудових відносин, а тому вони не можуть вважатися ініціаторами трудового конфлікту. Відповідно, ці особи не вправі страйкувати. Згідно зі ст. 837 Цивільного кодексу України, «за договором

[86] ¹ Кривцова В.М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12. – Х., 2005. – С. 13.

підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу». За договором цього виду не виникають трудові відносини, на які поширюється трудове законодавство.

У правовій науковій літературі розрізняють «конфлікти права» та «конфлікти інтересів». Так, В.М. Руденко зазначає, що конфлікти права – це конфлікти з питань впровадження й тлумачення вже існуючих прав. Ці права можуть впливати з тексту закону чи колективного або трудового договору (контракту). А конфлікти інтересів – це конфлікти, які є завжди колективними і які виникають на підставі розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин при встановленні нових або зміні існуючих умов праці¹ [87]. У цьому випадку не існує спеціального права, тільки інтерес однієї зі сторін створює передумови для пошуку способу вирішення проблеми на засадах компромісу.

На сьогодні серед правників склалося два підходи до поняття «страйк». Відповідно до першого ним слід вважати будь-яке припинення роботи, викликане зовнішнім приводом чи внутрішньою протидією суб'єктів. Друга позиція виходить з положення, що соціальний протест працівників на виробництві не слід завжди зводити до страйків, адже існують різноманітні приховані форми опору несправедливим діям адміністрації.

Страйк – форма трудового конфлікту, тому що в ньому виражається потреба в оновленні, зміні існуючої форми життєдіяльності. Він є активним засобом її реорганізації² [116].

Безперечно, що будь-який спір, зокрема трудовий, виникає за наявності певних причин.

[87] ¹ Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – С. 208.

[116] ² Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – С. 23.

Окремі причини виникнення трудових спорів взагалі – як індивідуальних, так і колективних – досліджували Н.Б. Болотіна, В.К. Колосов, В.В. Лазор, В.І. Прокопенко, В.М. Руденко, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева. Детально ж причини страйків, на жаль, до цього часу не знайшли належного аналізу в роботах учених-трудоників. Деякі причини оголошення страйків і трудових спорів збігаються, але причин для страйків значно менше.

Дехто з учених розмежовує поняття «причини» й «умови» виникнення трудових спорів, а відповідно й страйків. Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна причиною трудових спорів вважають «численні порушення законодавства про працю, відсутність... або низький рівень знання трудового законодавства», а під умовами розуміють недоліки організаційно-виробничого і правового характеру, тобто простої, понаднормову працю, роботи у вихідні дні, погані умови праці, недоліки в організації охорони праці, її нормуванні, в оплаті праці, недосконалість чинного законодавства про працю, невідповідність норм трудового законодавства новим суспільним і економічним відносинам¹ [88]. Інші правознавці (В.В. Лазор, О.В. Смирнов) розглядають вищенаведені терміни як ідентичні. Зокрема, О.В. Смирнов зауважує, що «умови виникнення спорів – це та обстановка, обставини, які безпосередньо або опосередковано впливають на трудові відносини, викликаючи не врегульовані розбіжності між працівниками й адміністрацією... Умови виникнення трудових спорів стають конкретними причинами в конкретному трудовому спорі»² [89].

З метою розмежування значення термінів «причина» й «умови» доречно звернутися до тлумачного словника. Відповідно до етимологічного значення вказаних термінів «причина» – це, з одного боку, явище, яке зумовлює або породжує інше явище – наслідок, з другого, – підстава, привід

[88]¹ Чанишева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 2001. – С. 476.

[89]² Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – С.371.

для яких-небудь дій, вчинків¹ [90]. «Умова» – обставина, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь² [91].

З урахуванням висловлених позицій вважаємо, що під причинами страйків слід розуміти факти порушення роботодавцем законодавства, а під умовами – відсутність у законодавстві прямої заборони на проведення страйків, попереднє проведення примирних процедур.

Одні причини породжують трудові спори, ці ж причини можуть породжувати і страйки, але найчастіше страйки виникають внаслідок більш грубих, масових порушень трудового законодавства, які зачіпають інтереси значної маси працюючих.

Що стосується причин трудових спорів, то В.К. Колосов зауважує, що причини виникнення трудових спорів можуть бути різного характеру: суб'єктивного (незнання трудового законодавства), організаційно-правового (нечіткість формулювань законів), організаційно-господарського (недоліки в організації виробництва)³ [92]. В.І. Прокопенко таким же чином класифікує причини виникнення трудових спорів⁴ [93].

За «Інструкцією про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів)», затвердженою наказом Національної служби посередництва і примирення (НСПП) від 26 березня 2003 р., № 118 зі змінами, внесеними 28 березня 2005 р., об'єктивними причинами трудових конфліктів у цілому і страйків, зокрема, є причини економічного, соціального, правового характеру, а також недоліки в організації виробництва та праці, які роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними й не залежать від дій чи бездіяльності сторін. За результатами аналізу приводів виникнення

[90]¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В.Т.Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – С. 957.

[91]² Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 1978. – С. 435.

[92]³ Колосов В.К. Трудовые права рабочих и служащих. – М.: Экономика, 1987. – С. 84-86.

[93]⁴ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Вид. 3-тє, перероб. та доп. – Х.: Консул, 2002. – С. 495.

колективних трудових спорів (конфліктів) НСПП організується здійснення заходів, спрямованих на усунення причин виникнення останніх¹ [94].

Причини породження колективних трудових спорів фахівці Національної служби посередництва і примирення також поділяють на об'єктивні й суб'єктивні. Згідно з названою Інструкцією до об'єктивних причин виникнення колективних трудових спорів, а відповідно, і страйків належать:

1) невиконання зобов'язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг (заборгованість по заробітній платі, регресним виплатам, соціальному страхуванню тощо) внаслідок незадовільного фінансового стану підприємств, установ чи організацій;

2) відсутність законодавчого врегулювання предмета колективного трудового спору або наявність протиріч у законодавстві й нормативно-правових актах щодо узгодження цих питань;

3) зупинення дії економічно й соціально важливих положень чинного законодавства;

4) інші причини.

Не всі трудові спори закінчуються страйками. А тому нас цікавлять причини саме страйків.

Причини страйків – обставини, факти об'єктивного чи суб'єктивного характеру або їх сукупність в економічній, соціальній, виробничій, правовій сферах, які призвели до негативних щодо найманих працівників наслідків і виникнення колективного трудового спору. Таким чином, індивідуальний спір не породжує страйку.

В одних ситуаціях може бути одна причина виникнення страйку, в інших він може бути зумовлений декількома причинами. Ось чому, на думку

[94] ¹ Про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів): Інструкція, затв. наказом НСПП від 26.03.2003 р., № 118 // Бюл. НСПП. – 2003. – № 4. – С. 10.

Л.В. Беззубко, залежно від кількості причин, що їх породжують, розрізняють страйки:

- однофакторні, в основі яких лежить одна причина;
- багатофакторні, в основі яких лежить декілька причин;
- кумулятивні, коли декілька причин накладаються одна на одну, що призводить до різкого посилення інтенсивності конфлікту¹ [116].

На даний час в юридичній літературі спостерігається позиція, коли на перше місце серед причин виникнення страйків ставлять причини економічного характеру² [89]. При цьому під економічними причинами прихильники цієї точки зору розуміють фінансові труднощі організацій, що перешкоджають повній і своєчасній виплаті заробітної плати, наданню гарантій і пільг, які належать працівникам (спецодягу, лікувально-профілактичного харчування та ін.), брак або недостатність коштів на охорону праці³ [95]. Цілком підтримуємо цю позицію.

Узагальнення страйкових ситуацій, які мали місце протягом 1990-2006 рр., надає нам можливість назвати причини, які породжують страйки. Серед них передусім, як уже зазначалося, несвоєчасна виплата заробітної плати, невідповідність її розміру мінімальним гарантіям, установленим у законодавстві, недотримання вимог колективних договорів, галузевих і регіональних угод, незадовільний режим праці тощо.

Навіть внесенням змін до законодавства щодо визначення виплати заробітної плати працюючим першочерговим платежем не досягнуто належної ефективності у вирішенні проблеми заборгованості на низці підприємств. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати» ст. 97 КЗпП України доповнена частиною п'ятою наступного змісту: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі

[116] ¹ Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004.– С. 45.

[89] ² Трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – С. 371

[95] ³ Белов Ю.П. Трудовые споры и порядок их рассмотрения в современных условиях // Пробл. гос. и муницип. управления. – 2001. – № 1. – С. 78.

здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці»¹ [96]. Відповідно в такій редакції викладено і частину третю ст. 15 Закону України «Про оплату праці»² [97]. Більше того, ст. 24 згаданого Закону теж доповнена частиною п'ятою, яка встановлює: «Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів і їх черговості».

Зміни в законодавстві не вирішили проблеми стосовно погашення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам, особливо на підприємствах, які проходять процедуру відновлення платоспроможності чи банкрутства. Наприклад, за статистичними даними станом на 1 січня 2005 р. у структурі боргу Луганської області – 38426,4 тис. грн., або 33,6 % до загальної суми заборгованості із заробітної плати, припадало на підприємства-банкрути. А станом на 1 січня 2006 р. сума боргу із заробітної плати по збанкрутілих підприємствах становила 37814,3 тис. грн., або 44,6 % до загальної суми, що лише на 612,1 тис. грн., або на 1,6 % менше, ніж на 1 січня 2005 р. За статистичними даними станом на 1 травня 2005 р. ситуація з указаної групи підприємств так і не покращилася, борги по зарплаті збільшилися порівняно з попереднім місяцем на 2,8 % і становили 43181,8 тис. грн., а порівняно з початком року збільшилися на 5367,5 тис. грн., або на 14,2 %³ [98].

Цілком зрозуміло, що невивплата зарплати залучає до акцій невдоволення великі маси людей. У Російській Федерації заборгованість по заробітній платі викликає навіть такі крайні, трагічні форми реакцій, як самогубства керівників підприємств, голодування, вимирання сіл тощо⁴ [82].

[96] ¹ Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 р. // Відом. Верховн. Ради УРСР – 1971. Дод. до № 50. – Ст. 375.

[97] ² Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відом. Верховн. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

[98] ³ Мосіна А. Процедура відновлення платоспроможності підприємства: важкий шлях до його порятунку чи пряма дорога до ліквідації? // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 38-41.

[82] ⁴ Косалс Л.Я., Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УССР, 1998. – С. 279.

У той же час інколи причини виникнення страйків спостерігаються в завищенні вимог з боку працівників, які внаслідок власної егоїстичності вимагають не виправдано високої зарплати, тим самим проявляючи «рвацькі тенденції».

Звернімося до випадку, який мав місце у жовтні 2005 р. у Львівській обласній лікарні. В урологічному відділенні розпочався страйк на робочому місці членів Вільної профспілки та працівників цієї лікарні. Страйкарі вимагали негайно підняти заробітну плату лікарям до 4000 грн., медсестринському персоналу – до 1/3 зарплати лікаря, молодшому медперсоналу – до 1/4. Крім того, «враховуючи критичну ситуацію із захворюваннями населення на ВІЛ/СНІД, туберкульоз, гепатити і т. д. та високі завдання, покладені Президентом та урядом, надати всім медпрацівникам 50-відсоткову доплату до посадового окладу» згідно з Постановою Кабміну від 30 серпня 2002 р., № 129 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» за складність і напруженість роботи»¹ [99].

Випадок, що стався на Львівщині, не є страйком, адже лікарі не припинили роботу й обслуговували пацієнтів по черзі, що свідчить про їх свідомість, позитивне ставлення до своєї роботи. На нашу думку, мала місце акція протесту. Спільнота сприйняла таку акцію критично.

Ми розуміємо складність праці й відповідальність лікарів за стан здоров'я нації, але ж треба враховувати, що крім представників цієї поважної професії в країні виконують свою роботу шахтарі, металурги, які теж працюють у небезпечних і шкідливих умовах, ризикують життям, а отримують заробітну плату менше 4000 грн.

Якщо трудові конфлікти набирають особливої гостроти, тоді вони переростають у страйки, які викликають дуже серйозні причини. Страйк

[99] ¹ Рожай быстрее: забастовка началась // Голос Украины. – 2005. – № 209 (3709). – 4 нояб. – С. 1, 4.

спалахує на підприємстві, коли вирішити колективний трудовий спір в інший спосіб неможливо.

Вважаємо, що всі причини страйків можна класифікувати на дві групи – об'єктивні та суб'єктивні. Під об'єктивними причинами розуміють такі як відсутність у керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегію ефективного розвитку підприємства, невміння працювати в жорстких умовах ринкової економіки, брак маркетингових досліджень, що призводить до погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрати попиту на продукцію.

Попереджати ці причини можна шляхом покращання діяльності держави по розвитку економіки, розробки надійної програми її виходу з кризи, посилення соціального захисту працівника, орієнтації підприємств на світові ринки, посилення законослухняності громадян, підвищення вимог до професійної підготовки керівників підприємств, установ, організацій та приведення їх у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р., № 336. У Довіднику зазначається, що всі керівники повинні: володіти знаннями з права, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту й екології, аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології, розробляти планові й керівні матеріали, створювати можливості для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку, сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками, застосовувати світовий досвід і передову вітчизняну практику організації виробництва. Належне виконання вказаних обов'язків сприятиме ефективній діяльності підприємства і запобіганню страйкам.

До об'єктивних причин слід віднести також відсутність у профспілок України достатнього досвіду боротьби за соціально-економічні права працівників¹ [100].

Друга група причин – суб'єктивні, пов'язані з неухважним ставленням до потреб працівників, що знаходить свій прояв у тому, що роботодавець не реагує на вимоги працівників, часто їх взагалі ігнорує, використовує кошти підприємства з іншою метою (придбання дорогих авто, відряджень за кордон у випадках, коли це не пов'язано з основною діяльністю підприємства), тобто використовує кошти в особистих цілях, для створення власного комфорту.

До суб'єктивних причин страйків можна віднести і «рвацькі вимоги» окремих страйкарів, які вимагають виплачувати зарплату в невиправдано великих розмірах, про що вже йшлося.

У правовій науковій літературі звернено увагу на те, що трудові спори породжує також недосконалість законодавства. Але правові колізії, як і взагалі порушення трудового законодавства, дуже рідко є причинами страйку, що засвідчує узагальнення страйкових ситуацій.

Аналіз причин страйків дозволяє зробити висновок, що останніми роками вдалося усунути лише частково деякі з них. Водночас низка причин, які породжують ці акції протесту, залишилася. На думку багатьох працюючих, відповідальність за виникнення страйків повинні нести Верховна Рада і Президент України. На третє місце за ступенем відповідальності за оголошені страйки працівники ставлять адміністрацію підприємств, міністерства та відомства. Переважна більшість опитаних відзначили, що такі акції негативно впливають не лише на економічне становище в країні, а й на становище працівників в інших галузях, які не страйкують.

Верховна Рада України повинна своєчасно приймати чергові закони про підвищення заробітної плати, а підприємствам слід запроваджувати нові

[100] ¹ Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету. – 2006. – Випуск 7. – С. 41.

прогресивні технології, випускати конкурентоспроможну продукцію, яка користувалася б значним попитом на ринку.

Підсумовуючи викладене зауважимо, що всі причини страйків можна класифікувати на 2 групи – об'єктивні й суб'єктивні. Під об'єктивними причинами розуміють такі, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечували б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, відсутність навичок працювати в жорстких умовах ринку, а також брак маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на його продукцію тощо. Суб'єктивні причини пов'язані з неуважним ставленням роботодавця до потреб працівників, що виявляється в тому, що він не реагує на вимоги останніх, використовує кошти підприємства в основному з іншою метою.

Найпоширенішою причиною страйків є заборгованість по заробітній платі. Щоб уникнути цього ганебного явища (заборгованості), слід окреслити можливі засоби попередження таких акцій протесту.

2.2. Правові засоби запобігання страйкам

Найголовнішим правовим засобом попередження страйків є активний розвиток виробничих сил, виготовлення конкурентоспроможної продукції й удосконалення нормативно-правового регулювання заробітної плати. Універсальних засобів запобігання страйкам не існує. Поглиблене вивчення цієї акції непокори, поширеної у світі, свідчить, що й у розвинених країнах з високим рівнем матеріального забезпечення громадян страйки відбуваються.

Для попередження страйків треба в законодавчому порядку встановити розумні параметри в розподілі прибутку підприємства. Саме на це звернув увагу О.І. Процевський¹ [100]. Зокрема, він зазначає, що завдяки незбалансованості прав та інтересів роботодавця і працівників у діючій

[100] ¹ Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету. – 2006. – Випуск 7. – С. 39.

системі оплати праці значна частина працюючих ще й досі перебуває за межею бідності. Це і є головною причиною протистояння між працею й капіталом при розподілі доходів, відмічається у зверненні Президії Федерації профспілок України до членів профспілок¹ [101]. Існуючий дисбаланс між доходами роботодавців і заробітною платою працівників перешкоджає будувати конкурентоспроможну економіку.

О.І. Процевський висловлює думку про необхідність прийняття закону, який докорінно реформував би систему оплати праці за європейськими стандартами, закріпив би певні розумні параметри балансу інтересів і тим підвищив соціальні гарантії прав громадян² [100].

В.С. Венедіктов також зазначає, що одним з важливих організаційно-правових заходів у сфері інтеграційної діяльності в єдиний європейський простір є приведення рівня заробітної плати, яку отримують наймані працівники в Україні у відповідність до європейських стандартів, оскільки сьогодні спостерігається дуже велика диспропорція у цій сфері³ [3].

Відповідно до п. 3.1.3. Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств, схвалених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України 13 серпня 2004 р., № 186, під час визначення максимального посадового окладу керівника пропонується керуватися не тільки економічними міркуваннями, а й соціально-етичними нормами, тобто співвідношення посадового окладу керівника та мінімального посадового окладу працівника має бути в розумних межах. Ці рекомендації спрямовані на усунення зрівнялівки і несправедливості в оплаті праці (п. 8.3.).

Велика різниця між заробітною платою керівників підприємств і найманих працівників є порушенням основного конституційного принципу в

[101] ¹ Звернення Президії Федерації профспілок України до членів профспілок // Офіц. вісн.України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

[100] ² Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету. – 2006. – Випуск 7. – С. 41.

[3] ³ Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 12-13.

регулюванні оплати праці – права на рівну, без будь-якої дискримінації, заробітну плату (ст. 24). Пропонуємо встановити розумне співвідношення в оплаті праці керівників і найманих працівників і внести відповідні зміни до Закону України «Про оплату праці», який би закріплював це співвідношення.

Аналізуючи шляхи запровадження соціального партнерства в суспільстві, Н.І. Єсінова теж звертає увагу на те, що загальний і міцний мир може бути встановлено лише на засадах соціальної справедливості, а соціальним партнерам на усіх рівнях належить керуватися цим принципом, оскільки відступ від нього здатний викликати соціальні протести й вибухи. В умовах гласності й демократизму в управлінні позиції партнерів швидко стають відомими всім працівникам, аналізуються ними, внаслідок чого складаються відносини або довіри, або недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, спрямованого на споживання, не є обґрунтованою або розподіляється між адміністрацією і працівниками несправедливо, це зрештою призводить до трудового конфлікту. Досягнення реального партнерства, як зазначає вчена, можливе за умови залучення суб'єктів суспільних відносин до управління й подолання на цій основі монополізму в розподілі суспільного продукту¹ [102]. Із цим не можна не погодитися.

На необхідності побудови в Україні справедливої соціально-економічної моделі наполягає також Ю. Буздуган, який теж звертає увагу на несправедливий розподіл створеного продукту, свідоме скорочення доходу найманих працівників і збільшення доходів роботодавців² [103]. Навіть у акціонерних товариствах, основу яких складає працюючий персонал акціонерів, які є власниками акцій, теж створюються конфліктні ситуації в разі несправедливого розподілу створеного АТ продукту. І фактично дрібні акціонери не можуть впливати на стан їх роботи, бо вони залишаються

[102]¹ Єсінова Н.І. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. – К.: Кондор, 2003. – С. 105.

[103]² Профспілкові вісті. – 2007. – № 15. – 27 квіт.

найманими працівниками. А функції управління всіма процесами здійснює управління на чолі з керівником.

Важливу роль у встановленні нормальних стосунків між роботодавцем і найманими працівниками може відігравати виконання Рекомендації № 129 МОП 1967 р. щодо зв'язків на підприємстві¹ [58]. Цей правовий документ передбачає, що підприємці та їх організації, а також трудівники та їх організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння й довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективності діяльності підприємства, так і для сподівань трудівників.

З метою створення такої атмосфери, як зазначається в Рекомендації, адміністрація має після консультації з представниками працюючих вжити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з трудівниками та їх представниками, надати найманим працівникам інформацію про стан підприємства, перспективи його розвитку тощо, якщо вони в цьому зацікавлені, за умови, щоб передача такої інформації не завдала шкоди жодній зі сторін (п. 3).

Держава повинна створити умови для підвищення ролі профспілок, адже саме вони найбільше зацікавлені в тому, щоб соціально-трудова відносина на підприємствах, в установах та організаціях розвивалися в нормальному руслі згідно з вимогами чинного законодавства. Втручання профспілкових працівників дозволить попередити ці акції. Профспілкам взагалі слід активніше користуватися правом, яким вони наділені на підставі ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» щодо доступу до інформації з приводу оплати праці працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів. Використання ними цього права дозволить запобігти зловживань з боку власників своїм службовим становищем, що інколи спостерігаємо на практиці.

[58] ¹ Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28.06.1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2. – лют. – бер.

У зв'язку з прийняттям Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» розширено коло суб'єктів з числа профспілкових органів, яким надано право вимагати звільнення з роботи керівників за порушення прав працюючих та законодавства про профспілки. Відтепер це право можуть застосовувати не лише виборні органи первинних профспілкових організацій, а й вищі за статусом профспілкові органи та їх об'єднання¹ [104].

Статтю з таким змістом треба зберегти в новому Трудовому кодексі, тому що, по-перше, в Україні факти порушення трудового законодавства є досить поширеними, про що свідчать підсумки роботи Державного департаменту по контролю за дотриманням трудового законодавства; по-друге, в нашій державі ще не було ліквідовано таке ганебне явище, як заборгованість по заробітній платі.

У постанові Кабінету Міністрів України від 21 березня 2007 р., № 544 «Про підсумки соціально-економічного розвитку України у 2006 році та основні завдання на 2007 рік»² [105] зазначається, що заборгованість з виплати заробітної плати зменшено більш як на 150 млн. гривень, але все ж таки вона залишається значною.

Серед науковців точиться дискусія щодо скорочення прав профспілок. Висловлюються думки, що слід відмовитися від ст. 45 КЗпП на тих підставах, що в більшості зарубіжних країн такого права профспілки не мають. Ми погоджуємося з думкою О.А. Яковлева, що така стаття конче потрібна, і що її треба передбачити й у новому Трудовому кодексі³ [104].

На підприємствах, в установах, організаціях відповідно до ст. 36 Конституції України створюються різні профспілки. У профспілковому русі відбувся перехід від організаційного монізму до плюралізму. Нові

[104] ¹ Яковлев О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003. – С. 8.

[105] ² Про підсумки соціально-економічного розвитку України у 2006 році та основні завдання на 2007 рік: Пост. КМ України від 21.03.2007 р., № 544 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 57.

[104] ³ Яковлев О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003. – С. 9.

профспілки отримали назву «солідарні», «незалежні», «демократичні». Вони виявляють значну активність у захисті прав працівників, але, на жаль, на сьогодні вони є малочисленими. На деяких підприємствах профспілки створюються у складі 3-х осіб, тобто вони не представляють інтереси більшості працюючих. Тому за умов створення на підприємстві різних профспілок, на нашу думку, правом вимагати розірвання контракту з керівником підприємства можуть бути наділені ті з них, які підписали колективний договір, оскільки вони представляють інтереси більшості працюючих. Таку думку зустрічаємо і в роботі Н.А. Циганчук¹ [106].

За умов, якщо профспілка прийняла рішення про оголошення страйку, не всі працівники – члени профспілки – мають підпорядковуватися цьому рішення. Право вибору – страйкувати чи ні – залишається за кожним індивідумом. Працівник може змінити свою думку навіть після голосування за прийняття рішення про оголошення страйку. Профспілки повинні проводити в колективах роз'яснювальну роботу щодо прав та обов'язків членів профспілок. Слід притягати до відповідальності тих представників міністерств, які не виконують вимоги профспілок щодо звільнення керівників.

Не випадково, що інколи профспілкові представники пишуть про існування «стіни непорозуміння» й відвертого ігнорування з боку керівництва вимог найманих працівників, що провокує створення страйкових ситуацій² [107]. Подібні факти можна попереджувати розривом контрактів з такими керівниками, а за наявності у діях останніх ознак злочину притягати їх до кримінальної відповідальності. І хоча деякі публікації у ЗМІ свідчать про порушення кримінальних справ, внесення документів прокурорського реагування з цього приводу, все ж таки притягнення подібних керівників

[106] ¹ Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – С. 17.

[107] ² Моховик Н. Об стіну непорозуміння й ігнорування нерідко розбиваються справедливі вимоги працівників. Це й провокує передстрайкові ситуації // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41 (349). – 20 жов. – С. 9.

підприємств до кримінальної відповідальності залишається поодинокими випадками.

На жаль, на Україні ще існують випадки утиску членів профспілок з боку роботодавців за їх активну участь у захисті соціально-економічних прав працівників. Наприклад, у квітні 2006 р. в результаті проведеної роботодавцем роботи ліквідовано первинну профорганізацію ЗАТ «Транспорт-Сервіс» (м. Луганськ). Під його тиском члени профспілки написали заяви про припинення утримання профспілкових внесків через бухгалтерію підприємства та про вихід із профспілки. Під погрозою звільнення з роботи головний лікар санаторію «Мошногір'я» (Черкаська область) змушував працівників писати заяви про вихід із профспілки, внаслідок чого на сьогодні профорганізацію ліквідовано¹ [108]. Такі факти створюють конфліктні ситуації у трудових колективах.

Значну роль у забезпеченні дотримання законодавства про працю відіграють органи Державного департаменту по контролю за дотриманням трудового законодавства.

Так, у 2006 р. в порядку державного контролю територіальною державною інспекцією праці здійснено 2140 перевірок підприємств Харківщини на предмет дотримання вимог законодавства про працю. За їх результатами до адміністративної відповідальності притягнуто 368 керівників, а на 134 особи матеріали передані правоохоронним органам для притягнення їх до кримінальної відповідальності. До органів прокуратури направлено 330 матеріалів на керівників підприємств, які порушують вимоги трудового законодавства.

До одного року виправних робіт з відрахуванням 15 % заробітку на користь держави за не виплату заробітної плати засуджено керівника підприємства «Акорд» Бердичівського району Житомирської області після розгляду порушеної прокуратурою кримінальної справи. Директор заощаджував на своїх працівниках, виплачуючи їм протягом 2005 року

[108]¹ Профспілкові вісті. – 2007. – № 10 (369). – 23 бер.

мінімальну заробітну плату, меншу за встановлений державою розмір, що й викликало страйкову ситуацію¹ [109].

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю згідно зі ст. 259 КЗпП здійснюють також спеціально уповноважені на те органи й інспекції. Вищий же нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів про працю на підприємствах, в установах та організаціях провадиться Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Зокрема, наказом Генерального прокурора України від 19 вересня 2005 р., № 3 гн «Про організацію прокурорського нагляду за додержанням і застосуванням законів щодо захисту прав і свобод громадян, державних та публічних інтересів» передбачено, що з метою підвищення ефективності наглядової діяльності за дотриманням і застосуванням законів відповідно до Конституції України й Закону України "Про прокуратуру" основними напрямками наглядової діяльності по захисту прав та свобод людини і громадянина є оплата й охорона праці. Саме несвоєчасна виплата заробітної плати та незадовільний стан у сфері охорони праці, про що йшлося в попередньому розділі, здебільшого спричиняють такі акції протесту, як страйки.

У випадку страйків на залізничному, повітряному чи водному транспорті, що тягне за собою припинення діяльності аеропортів, станцій, портів чи окремих ділянок основних транспортних магістралей, на нашу думку, слід негайно сповіщати Генерального чи інших прокурорів України. Було б правильним на рівні наказу Генерального прокурора України закріпити таке положення. Саме на це звернено увагу в указі Президента України від 11 квітня 2007 р., № 291/2007 «Питання Національної служби посередництва і примирення»² [110], в якому передбачено, що НСПП може звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних

[109] ¹ Не платиш зарплату – сядеш за ґрати // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41(349). – 20 жов. – С. 9.

[110] ² Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 11.04.2007 р., № 291/2007 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 69 від 18 квіт.

органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо вжиття заходів, спрямованих на дотримання законодавства про працю, в тому числі стосовно порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Реалізація цього права буде активізувати зусилля зазначених органів і сприятиме попередженню конфліктних ситуацій у трудовій сфері, а значить, і запобіганню страйкам.

Із цього приводу в Російській Федерації діє наказ Генерального прокурора Російської Федерації від 5 травня 1997 р., № 20 «Про порядок подання в органи прокуратури Російської Федерації спеціальних повідомлень про надзвичайні події, злочини й іншої обов'язкової інформації», яким передбачено негайно, не пізніше доби, сповіщати Генерального прокурора Російської Федерації по телефону чи іншими видами термінового зв'язку з наступним надсиланням письмового повідомлення про події надзвичайного характеру, у тому числі ... про страйки на усіх видах транспорту¹ [111].

Джерелами інформації про порушення законодавства щодо страйків можуть бути: (а) скарги й заяви представницького органу працівників, який очолює страйк або виборного профспілкового органу, які надійшли до прокуратури; (б) матеріали примирних органів, у тому числі НСПП; (в) повідомлення засобів масової інформації тощо. Практика свідчить, що з такими зверненнями звертаються до прокуратури, на жаль, дуже рідко.

Прокурори, аналізуючи відомості з вказаних джерел інформації та інших документів, у ході перевірки повинні з'ясувати такі питання:

- 1) чи висувалися працівниками вимоги до власника і чи затверджувалися вони на відповідних зборах (конференції);
- 2) чи надавав власник підприємства необхідне приміщення для проведення зборів по висуненню вимог найманих працівників, чи не створювалися перешкоди з його боку у проведенні цих зборів;
- 3) чи направлялися вимоги працівників у письмовій формі власникові;

[111] ¹ Викторов И.С., Макашева А.Ж., Шальгин Б.И. Правовая защита онституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. – М.: Юрлитинформ., 2005. – С. 290.

4) чи дотримувалися порядок і строки розгляду вимог працівників власником або його представником;

5) чи відповідають вимогам законодавства примирні процедури, які проводилися у перебігу колективного трудового спору;

6) чи дотримувалися гарантії, передбачені законом у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору по відношенню до членів примирної комісії, трудових арбітрів, представників працівників;

7) чи не порушувалося право НСПП брати участь в урегулюванні спору, виявленні й усуненні його причин;

8) чи оформлювалася у письмовій формі угода, досягнута сторонами при вирішення спору.

З метою перевірки законності реалізації права працівників на страйк встановлюється наступне: 1) чи не примушувалися працівники до участі у страйку; 2) чи було дотримано порядок і строки його оголошення; 3) чи відповідають вимогам закону повноваження представницького органу, що очолює страйк; 4) чи дотримувалися сторони зобов'язань, встановлених законом; 5) чи не проводилися незаконні страйки; 6) чи не застосовувалися до працівників у зв'язку з проведенням страйку дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни або інші елементи моббінгу, тобто психологічного тиску щодо окремих працівників з боку окремих керівників¹ [112]; 7) чи не проводилися звільнення за ініціативи власника працівників через їх участь у страйку² [111].

Порушення законів встановлюється шляхом отримання пояснень від представників працівників і власника, ознайомлення з документацією з приводу конкретного колективного трудового спору.

Таким чином, акти прокурорського реагування доречно вважати фактором, який забезпечує дотримання законодавства про оплату праці,

[112]¹ Киселёв И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 39-40.

[111]² Викторов И.С., Макашева А.Ж., Шальгин Б.И. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. – М.: Юрлитинформ., 2005. – С. 294.

ліквідує причини для організації страйку. Водночас цей засіб державного нагляду захищає конституційне право працівників на страйк.

Ефективним правовим засобом запобігання страйку, на нашу думку, є також призупинення рішення трудового колективу про його початок. Так, відповідно до указу Президента від 21 жовтня 1992 р. «Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту»¹ [113] з метою вирішення колективного трудового спору між незалежною профспілкою докерів та працівників Іллічівського морського торгового порту і його адміністрацією правовими засобами на підставі ст. 10 Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» було постановлено: відкласти на 2 місяці проведення страйку, призначеного незалежною профспілкою докерів і працівників Іллічівського морського торгового порту на 23 жовтня 1992 р. Слід зазначити, що страйк в Іллічівському порту не відбувся, сторони врегулювали конфлікт на стадії примирних процедур, шляхом мирного врегулювання. Ці дії з боку Президента не означали якихось перешкод щодо проведення страйку, а мали на меті лише вирішення трудового конфлікту й підвищення гарантій працюючих.

Такі норми є й у законодавстві про страйки зарубіжних країн. Наприклад, згідно із законодавством США Президент країни має право призупинити страйк на 2 місяці, протягом яких він не може відбуватися. Цей період отримав назву «строк для охолодження». Така норма підтвердила свою ефективність і в Україні, хоча в чинному Законі України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» її немає. Згадується лише про такі повноваження Президента України у ст. 24 названого Закону, відповідно до якої, в разі оголошення надзвичайного стану

[113] ¹ Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту: Указ Президента від 21.10.1992 р. // www.nau.kiev.ua.

Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни. Подібних ситуацій в Україні ще не було і навряд чи вони виникнуть. Тому ця стаття фактично не діє, а страйки в Україні відбуваються, що є реальністю.

Нам видається, що слід надати право Президентіві України призупиняти страйки строком до 2-х місяців у виключних випадках, коли проведення страйку загрожує значними втратами й загостренням ситуації у трудових колективах. Мета такого акту з боку Президента має полягати в тому, щоб роботодавці мали змогу вирішити ситуацію з урахуванням інтересів сторін без проведення страйку. Така норма, як вбачається, не буде негативно впливати на повноваження працюючих, але буде стримувати від непродуманих дій, з одного боку, а з другого – сприятиме вирішенню конфлікту.

Певну позитивну роль в запобіганні страйкам відіграє Національна служба посередництва і примирення, хоча їй інколи й не вдається зупинити страйк. А акти Президента мають авторитет у суспільстві і відповідну юридичну силу. Такі акти, на нашу думку, не можуть бути оскаржені до судових органів.

Пропонуємо ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною четвертою такого змісту: «Президент має право призупинити проведення страйку строком до 2-х місяців у виключних випадках, коли проведення страйку загрожує значними втратами та загостренням ситуації у трудових колективах».

Зростання рівня правової культури працівників, членів профспілок, усвідомлення необхідності розв'язувати проблеми в межах чинного законодавства спонукають сторони соціально-трудоких відносин звертатися

за кваліфікованою допомогою в урегулюванні розбіжностей між трудівниками і власниками до примирно-переговорних процедур, спрямованих на справедливе вирішення колективних трудових спорів і попередження страйків.

Особливе місце в ліквідації протистояння сторін, як уже говорилося, відіграє Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП), створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. В інших країнах інститут посередництва вже давно набув активного розвитку. Прикладом державної служби, що здійснює посередницькі функції, є Федеральна служба посередництва і примирення в США, центральний офіс якої знаходиться у Вашингтоні, а місцеві органи – в усіх штатах. Директор служби призначається Президентом США зі згоди сенату¹ [114].

У Швеції посередницьку роль виконує Державне бюро посередництва й арбітражу. У Великобританії такі функції в разі трудових конфліктів здійснює Консультативна служба примирення й арбітражу, а також Центральний арбітражний комітет. Зауважимо, що служба виконує свої функції лише у випадку звернення до неї конфліктуючих сторін² [115]. Історично склалося, що роль посередника в колективних трудових спорах виконують приватні особи. Так, у Франції ним може бути представник науки, діяч церкви, журналіст, парламентар³ [56].

НСПП в Україні створена відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та указу Президента України від 17 листопада 1998 р., № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»⁴ [117] у складі центрального апарату та регіональних відділень. Спочатку передбачалося функціонування лише 5-ти відділень цієї служби: Центрального, Західного,

[114] ¹ Шабрацький Г.О. Страйк: теорія і практика // Бюл. НСПП. – 2002. – № 3. – С. 38.

[115] ² Кузніченко О. Трудові суди: бути чи ні? // Бюл. НСПП. – 2003. – № 10. – С. 41.

[56] ³ Беззубко Л.В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами. – Донецьк.: Нордкомпьютер, 2004. – С. 116.

[117] ⁴ Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р., № 1258/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 46. – 3 груд.

Північного, Східного й Південного. Але досвід підтвердив, що такої кількості регіональних відділень НСПП недостатньо. Відповідно до указу Президента № 1393/2000 від 30 грудня 2000 р.¹ [118] було внесено зміни в попередній Указ щодо утворення відділень НСПП в Автономній Республіці Крим та областях.

Національна служба посередництва і примирення підтвердила на практиці необхідність і продуктивність своєї діяльності як державного органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях і попередженню страйків. На думку В.М. Руденка, ці процеси завдяки НСПП спрямовуються у правове русло, долаючи в соціально-трудовах відносинах стихійність і безкомпромісно-страйкові крайнощі² [119].

Цією службою накопичено значний потенціал для сприяння вирішенню колективних трудових спорів і попередженню страйків. Вона складається з висококваліфікованих фахівців, здатних не лише допомагати у вирішенні спорів, а й аналізувати і навіть, як довела практика, прогнозувати їх виникнення³ [120].

За роки плідної роботи НСПП проаналізовано й такий показник напруги соціально-трудовах відносин, як зростаюча кількість індивідуальних звернень найманих працівників до судових інстанцій з позовами до роботодавців, переважну більшість яких становлять вимоги про виплату заборгованої заробітної плати. Порівняно з 2005 роком кількість таких позовів зросла вдвічі.

Як зауважив В.М. Руденко, використання страйкової форми інколи зовсім і не зумовлено необхідністю. До того ж страйк часто застосовується всупереч умовам національного законодавства й можливостям розв'язання проблеми. Як свідчать бесіди представників НСПП із страйкарями, часто

[118] ¹ Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 30.12.2000 р., № 1393/2000 // Уряд. кур'єр. – 2001. – № 4 від 11 січ.

[119] ² Пархомов С. Унікати трудових конфліктів // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 22. – 4 груд.

[120] ³ Запара С.І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні // Вісн. Акад. праці і соціал. відносин Федерації профспілок України: Наук.-практ. зб. – 2003. – № 5. – С. 18.

після тривалих, але безрезультатних щодо їх мети страйків, які завдали величезних збитків підприємству й державі, самі їх учасники змушені визнати неефективність застосування цієї акції протесту й шукати інших, більш результативних шляхів розв'язання колективних трудових спорів.

Ефективність діяльності Національної служби посередництва і примирення по попередженню страйків засвідчують приклади з практики. Так, 11 лютого 2005 р. наймані працівники окремих цехів ДП «Завод ім. В.О. Малишева» (всього близько 300 осіб) не приступили до роботи, вимагаючи погашення заборгованості по заробітній платі. Дії працівників були кваліфіковані адміністрацією підприємства як порушення трудової дисципліни.

Відділенням НСПП у Харківській області було надано цим працівникам і адміністрації підприємства письмові роз'яснення, проведено співбесіди з представниками сторін. Страйк було попереджено¹ [52].

Вивчення стану й динаміки соціально-трудова відносин між працівниками й роботодавцями у 2006 р. дозволяє зробити висновок, що в трудових колективах різних галузей економіки України збереглися в цілому стабільні відносини, незважаючи на дію деяких негативних причин і чинників економічного, соціального чи фінансового характеру. Це говорить про зростаюче прагнення трудових колективів вирішувати спірні чи конфліктні питання не страйково-мітинговими засобами, а шляхом застосування примирних процедур і розв'язання проблем за столом переговорів.

Зауважимо, що усі пропозиції зазначеної служби, які знаходять своє відбиття у звітах, мають рекомендаційний характер. У той же час в інших країнах рішення такої служби в деяких випадках є обов'язковими для сторін. За наявності певних економічних і фінансових умов, коли підприємства здатні ліквідувати заборгованість, у разі ігнорування власником цього

[52] ¹ Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20 / 04-05-288 від 29 грудня 2005 р. – С. 21.

рішення, воно може бути виконано у примусовому порядку за допомогою органів виконавчої служби. Зокрема, у Великобританії, звичаї, юридично не закріплені, але які виникають у результаті переговорів між профспілками й роботодавцями, закріплюються в Кодексах практики, які видаються Консультативною службою примирення і арбітражу. Невиконання їх не є правопорушенням, проте може бути достатньою підставою для подання заяви у промисловий трибунал – наглядовий орган у сфері праці – про вирішення спору з приводу порушення звичаю¹ [40].

Однак ми переконані в тому, що рішення НСПП повинні мати лише рекомендаційний характер. Інший підхід означав би втручання цього органу в діяльність підприємств.

Певну роль у запобіганні страйкам відіграють генеральні, галузеві, регіональні угоди й колективні договори. Стосовно цього постає питання про їх правову природу. Цій проблемі приділив увагу В.І. Прокопенко. Він зазначив, що колективні угоди є нормативними актами. Їх приписи діють безпосередньо, як і інші норми права, і є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії сторін² [93]. Ми поділяємо погляд на це питання Г.С. Гончарової, що такі документи різко відрізняються від інших нормативно-правових актів як за формою, так і за змістом, і що вони містять деякі нормативні положення, але їх небагато, тобто це угоди з нормативними елементами³ [121]. Здебільшого в них містяться приписи, які мають зобов'язальний, програмний характер. Усі сторони угоди беруть на себе певні зобов'язання у сфері праці, трудових відносин, соціального захисту, виконання яких припиняє їх дію.

[40] ¹ Лютов Н.Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 104.

[93] ² Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Вид. 3-тє, перероб. та доп. – Х.: Консул, 2002. – С. 164.

[121] ³ Гончарова Г.С. Генеральні, галузеві та регіональні угоди: їх роль у захисті трудових прав працівників // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф.; м. Харків, 25-27 трав. 2006 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права. – 2006. – С. 395.

Колективний договір – локальний нормативно-правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем та працівниками підприємства. Це досить авторитетний документ. Колективний договір слід вважати потужним важелем, за допомогою якого вирішуються різні соціальні проблеми.

Вдало складений договір може сприяти запобіганню виникнення колективних трудових спорів та страйків¹ [122].

Розглянемо, як вирішується питання попередження страйків у колективних договорах. Наприклад, Колективний договір між ректором і профспілковим комітетом Української фармацевтичної академії містить положення, відповідно до якого останній зобов'язується не спонукати всіх членів трудового колективу до організації і проведення страйку у випадку затримки виплати заробітної плати.

Наведемо ще приклад. У колективному договорі між директором і трудовим колективом обласного комунального закладу «Харківський державний академічний український драматичний театр ім. Т.Г. Шевченка на 2006-2009 роки» профспілкові комітети театру зобов'язуються не вдаватися до дій, дестабілізуючих роботу установи за умови виконання прийнятих зобов'язань з боку її директора.

Питання про колективні договори було предметом багатьох досліджень. Якщо їх значення розглядалося правознавцями, то генеральні, галузеві й регіональні угоди ще не підлягали комплексному дослідженню.

У сучасних умовах постало питання: чи є обов'язковим укладення галузевих, регіональних угод, колективних договорів чи це є правом сторін? Тривалий час ні в кого не виникало сумнівів щодо обов'язковості їх укладення. Але в опублікованому проекті нового Трудового кодексу України у ст. 366 зазначено, що колективний договір – це акт, який укладається на підставі згоди сторін і що його укладення не є обов'язковим² [123]. Ми не

[122] ¹ Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. – № 8. – С.86.

[123] ² Проект Трудового кодексу України / www.nau.kiev.ua.

погоджуємося з цією новелою і вважаємо, що і колективні договори, і угоди на всіх рівнях обов'язково слід укладати.

Згідно з чинним законодавством (ст. 11 КЗпП, ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди») колективні договори укладаються на підприємствах, в установах, організаціях (незалежно від форм власності), які використовують найману працю. Хоча за ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, що використовують найману працю, між власником чи уповноваженим ним органом і трудовим колективом повинен укладатися колективний договір. Вважаємо, що доречно визнати обов'язковість укладення генеральної та інших угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і захисту соціально-економічних інтересів працівників, якщо ми прагнемо до соціального миру, стабільності, соціального партнерства. До цього закликає указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р., № 1871/2005¹ [4], у якому передбачено необхідність підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної й соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності й розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам. З метою запобігання трудовим конфліктам доречно включати у тексти колективних договорів та угод на усіх рівнях положення про попередження страйків.

Укладення таких угод є першим підтвердженням розвитку демократичних процесів в Україні й національного відродження, яке включає в себе й відновлення властивих українському народові традицій свободи та демократії² [124].

[4] ¹ Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.

[124] ² Гончарова Г.С. Право працівників на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями та основні форми його реалізації // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези

У багатьох галузевих угодах передбачено положення, відповідно до якого сторони домовляються не вдаватися до страйків. В одних із них рекомендується утримуватися від страйків за умов виконання норм угоди, в інших – здійснювати профілактичні заходи щодо них. У деяких угодах зазначається, що страйки можуть відбуватися лише як винятковий захід протесту. Зокрема, у Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями № 125 від 19 серпня 1995 р.¹ [125] пунктом 9.8. було передбачено, що профспілкові об'єднання, які підписали цю угоду, утримуватимуться від організації і проведення страйків з питань, передбачених останньою, за умов їх вирішення. У Галузевій угоді між Державним комітетом інформаційної політики, телебачення і радіомовлення України й Центральним комітетом (далі – ЦК) профспілки працівників культури України на 2001-2002 роки зазначалося, що сторони дійшли згоди про те, що на період дії цієї угоди профспілка не буде організовувати акцій протесту, у тому числі й страйків.

У Галузевій угоді між Міністерством культури і мистецтв України і ЦК профспілки працівників культури України на 2004-2005 роки профспілка зобов'язується утримуватися від організації акцій протесту, страйків (пункт 3.3.2.). Аналогічне формулювання має Галузева угода між Міністерством внутрішніх справ України, профспілкою працівників державних установ України і профспілкою атестованих працівників органів внутрішніх справ України на 2004-2005 роки від 12 січня 2005 р. (пункт 4.1.).

У Галузевій угоді від 1 січня 2004 р. між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2004-2005 роки ЦК профспілки зобов'язується утримуватися від організації страйків з питань, включених до угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку (пункт 3.3.2.).

доп. та наук. повід. учасн. всеукр. наук.-практ. конф., 29-30 черв. 2006 р. / За заг. ред. Ю.М. Грошевого, М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – С. 389.

[125] ¹ Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України й профспілковими об'єднаннями від 19.08.1995 р., № 125 // Голос України. – 1995. – 19 серп.

Галузева угода на 2005-2006 роки між Міністерством палива та енергетики України і профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України має положення, відповідно до якого профспілкові комітети зобов'язуються на період дії цієї угоди й за умови виконання її приписів сторонами, дотримання чинного законодавства з питань соціально-трудова відносин і виконання колективних договорів, утримуватися від організації та проведення страйків (пункт 9.1.).

У Галузевій угоді між Міністерством будівництва, архітектури та житлово-комунального господарства України і профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2006-2008 роки профспілка зобов'язується здійснювати заходи щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та організації страйків з питань, передбачених цією угодою, за умов її виконання (пункт 8.1.).

Галузева угода між Державною службою автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2005 рік передбачає, що профспілка зобов'язується сприяти зниженню соціальної напруги в трудових колективах, протидії будь-яким ініціативам щодо спорів, страйків та інших колективних дій з питань, включених до цієї угоди, за умови її виконання (пункт 5.2.8.). Також у заключних положеннях нею встановлено, що на період дії угоди й за умови її виконання сторонами трудові колективи утримуються від проведення акцій і страйків.

Є положення щодо заборони страйків і в регіональних угодах, але їх значно менше, адже ці угоди вирішують питання області, регіону в цілому. Так, у Регіональній угоді між Харківською обласною державною адміністрацією, Харківською обласною організацією роботодавців та профспілковими об'єднаннями Харківської області на 2003-2004 роки сторони домовилися вживати заходів щодо запобігання страйкам (пункт 12.1.1.).

Таким чином, у більшості розглянутих нами колективних угод бачимо формулювання «утримуватися від страйків за умов виконання роботодавцем норм угоди». Чи правильне таке формулювання? Є підстави стверджувати, що воно не суперечить чинному законодавству, тому його доречно включати в генеральні, галузеві й регіональні угоди. Це матиме позитивний результат. Такий же висновок міститься у п. 4 ст. 6 ч. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), затвердженої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, де зокрема зазначено, що у процесі страйків слід дотримуватися зобов'язань, які випливають з укладених колективних договорів. Адже страйк хоча і є ефективним методом вирішення колективного трудового спору, але він викликає несприятливі наслідки як для підприємства, так і для працюючих. Якщо ж у колективній угоді зазначено, що слід утримуватися від страйків, але адміністрація порушила її умови, в такому разі працівники можуть вдатися до страйку. Після вивчення й аналізу змісту цих угод може скластися враження, що профспілки, які закликають працюючих утримуватися від страйків, не повною мірою виконують свою захисну функцію, однак така думка є помилковою. Під захисною функцією профспілок слід розуміти їх комплексну діяльність на будь-якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушень трудових та соціально-економічних прав трудящих, їх захист та відновлення¹ [126].

Захисна функція профспілок реалізується не лише в задоволенні працівниками своїх вимог (наприклад, щодо отримання заробітної плати) шляхом організації страйку. Ця функція має багато спрямувань. Вона знаходить свій прояв у різних формах і, утримуючи працівників від страйків, які можуть бути визнані незаконними і потягти за собою негативні наслідки для страйкуючих, профспілки якраз і виконують свою захисну функцію. У таких випадках вони запобігають матеріальним збиткам, моральній шкоді, а можливо, і звільненню страйкуючих з роботи.

[126] ¹ Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – С. 6-7.

«Рецептів» запобігання страйкам історії відомо багато. Це й накладення безпосередньої заборони на їх проведення, і встановлення перешкод, що ускладнюють їх організацію та ін. Але, як вбачається, демократичне вирішення проблеми лежить в іншій площині. Так, Г. Мур (адміністративна рада МОП) вважає: якщо за 30 років у Німеччині практично немає страйків, це свідчить про належну соціальну збалансованість суспільства¹ [127]. оскільки профспілки домовляються з радою підприємців. На його думку, велике значення для запобігання страйкам мають тарифні угоди, особливо період їх підготовки до підписання, протягом якого оголошується заборона на будь-які трудові конфлікти. Після підписання угоди її умови не можуть бути змінені протягом відповідного строку, оскільки у протилежному випадку це означає, що обидві сторони попрацювали незадовільно.

Німеччина є державою, у якій діють декілька законів про участь трудящих в управлінні підприємством. На підприємствах створені і працюють ради, яким довіряють більшість працюючих. Діяльність цих рад гармонізує взаємовідносини між роботодавцями і працівниками. Приміром, з 1 березня по 31 квітня 2006 р. працівники майже ста тисяч підприємств обирали нові виробничі ради. У цих виборах взяло участь 86,1 % виборців, тоді як у виборах до парламентів, общин та земель чисельність виборців значно знижується² [128]. Ради сприяють демократизації у трудових відносинах, що запобігає виникненню страйкових ситуацій.

Професор Г. Ауберто з цього приводу справедливо звертає увагу на Швейцарію, яка має репутацію держави без страйків. Важлива роль у цьому належить колективним договорам, що забезпечують мир у виробничих відносинах. У країні практикуються різні види колективних угод, що укладаються на національному, регіональному, кантональному рівнях.

[127] ¹ Мур Г. Профсоюзы и забастовка // Вестн. профсоюзов. – 1992. – № 6. – С. 42.

[128] ² Вибори до рад підприємств у Німеччині: результат підтвердив міцну позицію профспілки // Профспілкові вісті. – 2006. – № 39 (347). – 6 жов. – С. 6.

Переважна їх більшість укладається на рівні окремих підприємств. Близько 2/3 з них містять у собі умову про повну заборону страйків¹ [129].

Причиною виникнення страйків є також грубе порушення законодавства як з боку роботодавців, державних діячів, так і найманих працівників. Наприклад, О.Г. Данильян зазначає, що дійсність така, що не проходить і дня, щоб засоби масової інформації не вказували на правовий нігілізм, юридичний безлад і правове безкультур'я, що процвітають в українському суспільстві»² [130]. Ось саме така ситуація й породжує конфлікти.

Усувати причини страйків і запобігати їх руйнівним наслідкам слід шляхом:

1. Встановлення за сприяння профспілок і погодження з ними розміру зарплати. Для попередження страйків профспілкам слід використовувати їх право, передбачене ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх прав та гарантії діяльності».

2. Підвищення активності профспілок при здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавців.

3. Активізації застосування різних видів відповідальності до керівників, які порушують законодавство про оплату праці.

4. Поширення правових знань серед сторін соціально-трудоових конфліктів і підвищення правової культури в суспільстві.

5. Виконання Рекомендації № 129 МОП щодо зв'язків на підприємстві у розрізі надання адміністрацією інформації працівникам про стан та перспективи розвитку підприємства.

[129] ¹Aubert G. Collective agreements and industrial peace in Switzerland // Intern. labour rev. – Geneva, 1989. – Vol. 128. – № 3. – P. 380.

[130] ² Данильян О.Г. Конституційні засади формування правової культури в сучасній Україні // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези доп. та наук. повід. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. 29-30 червня 2006 р. / За заг. ред. Ю.М. Грошевого, М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – С. 66.

6. Прийняття Верховною Радою України змін до Закону «Про оплату праці», в якому закріплювалося б розумне співвідношення посадового окладу керівника та мінімального посадового окладу працівника.

7. Запровадження демократичних засад у трудових відносинах, розвитку соціального партнерства і встановлення соціального миру та злагоди у трудових колективах.

8. Збільшення чисельності співробітників, зайнятих у Державній інспекції праці для більш активної та поглибленої перевірки стану виплати заробітної плати на підприємстві.

9. Ліквідації диспропорції в заробітній платі, в тому числі в рамках однієї галузі, адже недоліки в нормуванні праці призводять до порушення співвідношення в оплаті праці.

10. Демократизації відносин в економічній сфері й забезпечення принципу верховенства права та дотримання державними діячами, службовцями, всіма найманими працівниками й роботодавцями трудового законодавства.

2.3. Випадки, за яких забороняється проведення страйків

Право на страйк за Конституцією України належить тим, хто працює. Але інтереси суспільства потребують встановлення деяких обмежень у користуванні ним. Якщо на законодавчому рівні дозволити представникам усіх професій страйкувати з метою вирішення колективного трудового спору, наслідки будуть, як правило, негативними. Тому в законодавстві передбачені обмеження в реалізації цього права, що виявляються в тому, що деяким категоріям взагалі заборонено вдаватися до страйку. Такі обмеження є об'єктивно необхідними, адже вони спрямовані проти незаконних страйків, на захист інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, здоров'я людей, нормалізацію ситуації в суспільстві. Зазначені чинники не можна вважати невинуватим перешкоджанням при проведенні страйків. Їх

обмеження в деяких випадках дозволяє збалансувати інтереси працюючих і суспільства.

Можливість обмеження права на страйк окремим категоріям громадян впливає з принципу, закріпленому у ст. 23 Основного Закону: «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей». Іншими словами, реалізація права на страйк не може призвести до порушення прав інших громадян і до конфлікту їх інтересів.

Право на страйк не є абсолютним. Його обмеження стають невід'ємною конструктивною частиною цього права. Обмеження права на страйк для окремих осіб не суперечить загальноновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Наприклад, ч. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські й політичні права від 16 грудня 1966 р. (набрав чинності 3 січня 1976 р.), ратифікованого указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19 жовтня 1973 р., передбачає заборону права на страйк щодо осіб, які входять до складу збройних сил, поліції й адміністрації держави¹ [131].

Загальна декларація прав людини² [31], прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., наголошує на тому, що при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення суспільного порядку, загального добробуту в демократичному суспільстві (ст. 29). Виходячи із цих загальноновизнаних положень, слід зробити висновок, що такі обмеження мають право на існування й під час реалізації права на страйк.

Стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. проголошує: «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає

[131] ¹ Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 52-67.

[31] ² Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38-43.

запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни».

Як впливає з цієї статті зазначеного Закону, обмеження права на страйк стосуються таких осіб, які виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких може викликати загрозу життю, здоров'ю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам, і спричинити руйнацію вітчизняної економіки. До них належать служби електро-, газо- й водопостачання, пожежна охорона, охорона здоров'я, громадського правопорядку, АЕС та ін. Працівники цих галузей зобов'язані виконувати функції, необхідні для забезпечення населення основними продуктами харчування, життєво важливими послугами тощо.

Так, зупинка металургійних підприємств з безперервним режимом роботи може призвести до паралічу всієї економіки. Стосовно цього характерним є приклад, що мав місце в Росії. У зв'язку із затримкою заробітної плати у травні 1992 р. відбувся страйк на Норильському гірничо-металургійному комбінаті. 500 млн. крб. повинна була сплатити йому Федерація профспілок Таймиру в якості відшкодування збитків, спричинених цією акцією. Така постанова була вонесена Норильським міським судом, який задовольнив позов адміністрації комбінату, мотивуючи своє рішення

актом про заборону страйків на підприємствах із замкнутим циклом виробництва, а також порушенням порядку організації страйку¹ [132].

У сучасних умовах існує необхідність у розробці науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом та захисту інтересів суспільства й держави² [133].

Обмеження пояснюються тим, що проведення страйків у відповідних організаціях створює загрозу конституційному ладу, обороні країни, безпеці держави, життю і здоров'ю людей, правам і законним інтересам інших осіб.

Між іншим аналіз практики страйкування свідчить, що в деяких державах грубо порушується цей принцип. Відомі випадки, коли страйкували працівники сфери охорони здоров'я (наприклад, німецькі й польські медики)³ [134]. Така поведінка суперечить клятві Гіппократа, яку дають усі медичні працівники. На Україні є чинним указ Президента України від 15 червня 1992 р. «Про клятву лікаря»⁴ [135], яким затверджено текст клятви медиків, у якій, зокрема, говориться, що, «набувши професії лікаря, вони клянуться усі знання, сили та вміння віддавати справі охорони і поліпшення здоров'я людей, лікуванню і запобіганню захворюванням».

В Афінах 15 січня 2007 р. розпочався п'ятиденний страйк лікарів, на час проведення якого обслуговувалися лише екстрені випадки, а всі планові госпіталізації й операції було скасовано. Лікарі вимагали запровадження 30-годинного робочого тижня, встановлення не більше одного чергування на тиждень і заробітну плату від 1600 євро на місяць. Крім цього, вони наполягали на тому, щоб їх професія була визнана шкідливою й за це

[132] ¹ Труд. – 1992. – 4 июня.

[133] ² Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Труд. право. – 2006. – № 6. – С. 56.

[134] ³ Профспілкові вісті. – 2006. – № 23. – 16 чер.

[135] ⁴ Про клятву лікаря: Указ Президента України від 15.06.1992 р. // Голос України. – 1992. – № 114. – 19 чер.

виплачувалися додаткові кошти¹ [136]. Такий страйк, як вбачається, треба визнати незаконним.

В умовах сьогодення заробітна плата співробітників медичних установ залишається низькою. Так, у Державному бюджеті на 2006 р. коштів на підвищення їм зарплати передбачено не було. У листопаді 2005 р. медпрацівники планували провести попереджувальний пікет біля Кабінету Міністрів України, який міг би перерости у всеукраїнський страйк. З нашої точки зору, слід назавжди уникнути страйків працівників медичної галузі шляхом їх законодавчої заборони.

Вважаємо також за необхідне заборонити проведення страйків на підприємствах, які мають стратегічне значення для держави. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову «Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави» від 23 грудня 2004 р., № 1734² [137]. Серед них значаться такі флагмани промисловості, як «Завод ім. В.О. Малишева» (м. Харків), ВАТ «Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе», державне підприємство «Завод «Електроважмаш» (м. Харків) та ін.

Заборона страйкувати містилася і в Законі СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1989 р., у якому зазначалося, що припинення роботи як засіб вирішення колективного трудового спору неприпустиме на підприємствах, в установах залізничного й міського транспорту, в цивільній авіації, на підприємствах сфери зв'язку, енергетики, в окремих підрозділах оборонних галузей, у державних установах, на підприємствах і в організаціях, на які покладено виконання завдань щодо забезпечення обороноздатності, правопорядку й безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, припинення діяльності яких пов'язано з важкими й небезпечними наслідками, створює загрозу життю і

[136]¹ У Греції страйкують лікарі й персонал лікарень // Профспілкові вісті. – 2007. – № 1 (360). – 19 січ. – С. 6.

[137]² Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2004 р. № 1734 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.

здоров'ю людей. Відповідно до чинного Закону України з однойменною назвою заборонено проведення страйків працівниками (окрім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку або якщо припинення працівниками роботи, як уже зазначалося, створює загрозу життю і здоров'ю людей, докiллю або перешкоджає запобiганню стихiйному лиху, аварiям, катастрофам, епiдемиям та епiзоотiям та лiквiдацiї їх наслiдкiв.

Як бачимо, новий Закон звужив перелiк робiт i вiдповiдних посад, де страйки взагалi забороненi. Вважаємо суттєвим недолiком чинного законодавства стосовно страйкiв вiдсутнiсть такого вичерпного перелiку. Iз приводу цього виникають конфлiкти й навить невиправдане звернення до судових органiв. Потрiбно чiтко визначити тi галузи економiки, де страйкувати взагалi заборонено. Законодавцi країн Захiдної Європи (Швецiя, Великобританiя, Iталiя, Iспанiя) окреслюють такі галузи. Цi обмеження є виправданими, адже страйки не повиннi розхитувати пiдвалини державного устрою.

Примiром, у Японiї заборона страйкiв поширюється на всi державнi корпорацiї й нацiональнi пiдприємства, до яких належать залiзничнi компанiї, служби зв'язку (пошта, телеграф, телефон), виробництво i продаж солi, тютюну, спиртних напоїв¹ [138].

Проаналiзувавши зарубiжнi визначення основних галузей i служб, працівникам яких заборонено страйкувати, можемо зробити висновок, що законодавча практика бiльшостi розвинених країн визнає конкретний перелiк тих галузей людської дiяльностi, якi прийнято вiдносити до життєво важливих для країн.

Особливе значення мають портова i морська транспортна служби, наприклад, на островах, де забезпечення нормального життя повнiстю

[138] ¹ Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 36.

залежить від них і припинення їх функціонування може загрожувати життю, особистій безпеці чи здоров'ю населення всього острова.

Нерідко ступінь загрози страйку залежить від його тривалості. Страйки тривалістю в декілька днів можуть не створювати особливих проблем, у той час як страйк, що триває декілька тижнів або місяців, може спричинити значних економічних збитків. Із цієї причини в деяких державах влада вправі заборонити проведення страйку, якщо його тривалість створює для населення ситуацію, близьку до надзвичайної.

Так, Закон Алжиру (1990 р.) окрім узагальненого визначення основних галузей і державних служб містить також перелік тих служб (галузей), де право на страйк визнається лише за умов збереження малого діапазону їх дій. Це такі служби: 1) чергові лікарні й аптеки; 2) національні засоби зв'язку, включаючи радіо й телебачення; 3) виробництво, транспортування та розподіл електроенергії, газу, нафтопродуктів і води; 4) комунальні служби з прибирання сміття, санітарний і ветеринарний контроль; 5) джерела енергопостачання для національних засобів зв'язку; 6) банківське обслуговування зарубіжних клієнтів; 7) виробництво, завантаження й доставка нафтового та газового палива; 8) доставка палива на морських судах у прибережні населені пункти; 9) обслуговування морських портів та аеродромів; 10) транспортні служби безпеки, включаючи метеорологію, сигналізацію й дорожні огорожі; 11) рятувальні служби на морі; 12) поховальні служби; 13) служба авіадиспетчерів; 14) канцелярська служба судів і трибуналів¹ [138].

Закон Індії (1981 р.) до кола життєво важливих або основних галузей включає наступні служби: 1) пошта, телеграф і телефон; 2) залізничні й авіаційні перевезення; 3) обслуговування аеропортів і ремонт повітряних суден; 4) діяльність морських портів; 5) митниці² [138].

[138]¹ Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 38-39.

[138]² Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 40.

За законодавством Великобританії поліцейські й державні службовці також не мають права страйкувати. Інші працівники таких надзвичайних служб, як швидка допомога чи пожежні команди, мають право на страйк, але в таких формах, які не ставили б під загрозу життя людей. Окрім того, у цій країні забороняється страйкувати на підтримку працівників іншого підприємства, що вважається цілком протизаконним і погрожує вилученням майна і виробничих засобів.

Відповідно до Закону Бразилії (1989 р.) про право на страйк до числа основних галузей і служб входять: 1) постачання водою, електрикою, газом і паливом; 2) медицина; 3) забезпечення ліками й харчовими продуктами; 4) поховальна служба; 5) громадський транспорт; 6) каналізація; 7) телекомунікації; 8) контроль за ядерними матеріалами та обладнанням; 9) обробка даних, що належать до основних служб; 10) контроль за повітряним транспортом; 11) банківська діяльність. Профспілки й підприємці зазначених служб зобов'язані забезпечити під час страйку необхідний для населення мінімум обслуговування. Останнім часом спостерігається тенденція включення банків до числа основних служб країни.

Велику увагу в країнах Заходу приділяють такій проблемі, як оптимальне сполучення конституційних прав та свобод громадян, що знаходить прояв у колективних переговорах з обмеженням цих прав у формі законодавчої заборони страйків у основних галузях і службах. Аналіз правотворчої та правозастосовної практики деяких зарубіжних держав показує, що останнім часом робляться спроби враховувати конституційні права працівників у таких галузях, як державна служба й життєво важливі для країни галузі та служби. Особливо наочно зазначена тенденція простежується на прикладі Італії, де 12 червня 1990 р. було прийнято спеціальний Закон про умови реалізації права на страйк в основних державних службах. У цьому документі дається чітке визначення поняття «основні державні служби», серед яких служби з охорони свободи

пересування, у тому числі міський громадський транспорт, залізничний, повітряний і морський¹ [138].

Профспілки державного сектора Італії зобов'язані укласти особливі «кодекси поведінки» про тимчасове обмеження страйків. У 1984 р., наприклад, було підписано єдиний «кодекс поведінки» для транспортників² [17].

У вересні 2006 р. італійські журналісти провели дводенний страйк з метою домогтися укладення нових контрактів. Термін попередніх контрактів сплинув 28 лютого 2005 р. і відтоді так і не був продовжений. Не працювали співробітники агентств новин, щоденних газет, новинних інтернет-сайтів, а також прес-служб державних і навіть приватних компаній. 6-7 жовтня до акції протесту приєдналися працівники телебачення й радіомовлення. Таким чином, італійці фактично залишилися без доступу до інформації³ [139].

У Греції подібний Закон було прийнято ще в 1982 р., а в 1990 р. приймається новий Закон, у якому зазначається, що «життєві потреби населення припускають охорону життя, гідності, свободи й безпеки осіб і навколишнього середовища (суспільне здоров'я, піклування про хворих, збір та обробка сміття, прибирання промислових відходів, виробництво й розподіл води та електроенергії); свободу пересування (по суші, морю, повітрю); імпорт та експорт швидкопсувних продуктів життєвого чи національного значення; свободу засобів зв'язку (пошта, телеграф, телефон, радіо, телебачення)»⁴ [138].

Право на страйк підлягає обмеженням і в Сполучених Штатах Америки. Стаття 13 Закону Тафта-Хартлі, прийнятого у 1947 р. в якості поправки до Закону Вагнера за ініціативи сенатора Р. Тафта і члена палати представників Ф. Хартлі, встановлює, що «нічого в цьому законі, крім

[138] ¹ Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 40.

[17] ² Всё о забастовках. Библиограф. активиста. – М.: Профиздат, 1997. – С. 26.

[139] ³ Голос України. – 2006. – № 186 (3936). – 6 жов.

[138] ⁴ Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 40.

спеціально передбачених випадків, не означає будь-якого втручання чи обмеження права на страйк». Із цього формулювання випливає, що в низці випадків закон обмежує право на страйк. Цим актом було оголошено незаконними політичні страйки і страйки солідарності. Проведення економічного страйку супроводжувалося зобов'язанням профспілки попередньо (за 60 днів) повідомити про це підприємця і спеціальний адміністративний орган – Федеральну службу посередництва і примирення.

Відповідно до законодавства США існують обмеження щодо страйків державних службовців. Наприклад, у штаті Міссісіпі заборонені страйки держслужбовців, у тому числі й вчителів¹ [17]. Для цієї країни взагалі характерним є широке поняття «держслужбовець», що охоплює всіх працівників державного сектора економіки. Таким чином, чим ширший зміст укладається в це поняття, тим більше число працівників позбавлено права на страйк. Приміром, у США трапляються випадки, коли водії автобусної компанії, яка належить державі, позбавлені права на страйк, а їх колеги з приватної компанії конкурента володіють цим правом² [36].

Суд Сполучених Штатів Америки може заборонити страйк, якщо його буде визнано таким, що створює загрозу громадській безпеці. На підставі обмежень, що існують у законодавстві цієї держави, великі страйки в ході переговорів забороняються через суд на 80-денний так званий «охолоджувальний період», протягом якого в конфлікт втручаються Федеральна служба посередництва і примирення, національне управління трудових відносин, Конгрес США³ [56].

У Франції до категорії життєво важливих галузей включаються служби електро-, газо-, водопостачання, вугільні шахти, залізничний і повітряний транспорт. Однак це не заважає їх працівникам вдаватися до страйків у період значного погіршення їх виробничих і побутових умов. У країні було

[17]¹ Всё о забастовках. Библ. проф. активиста. – М.: Профиздат, 1997. – С. 26.

[36]² Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 104.

[56]³ Беззубко Л.В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. – Донецк.: Нордкомпьютер, 2004. – С. 119.

поновлено практику утримання коштів із зарплати держслужбовців за кожний день незаконного страйку.

В Австралії, Новій Зеландії, Швеції порядок проведення страйків у сфері громадських послуг встановлюється в колективних договорах, що діють у зазначених галузях. Там передбачено особливі умови проведення цих акцій: попередження, продовження функціонування служб, необхідних для життєзабезпечення населення, обмеження тривалості, схвалення страйку кваліфікованою більшістю працівників, вищим профспілковим органом тощо¹ [12].

У Законі Угорщини (1989 р.) «Про право на страйк» йдеться, що в галузях громадського транспорту, телекомунікацій, забезпечення водою, газом та іншим паливом право на страйк може реалізовуватися, лише коли припинення роботи не порушує функціонування цих служб у задовільному обсязі² [138].

У Канаді існує практика заборони страйків держслужбовців тимчасовими законами – біллями, погрозою штрафів. Так, у 1987 р. уряд припинив страйк 48 тис. залізничників, погрожуючи стягнути з них до 20 тис. доларів. У Фінляндії існує заборона страйків керівного персоналу³ [17].

Закон Болгарії (1990 р.) про вирішення колективних трудових спорів передбачає заборону вдаватися до страйків там, де вимоги працівників мають неконституційний характер: у випадку природних катаклізмів, у галузях електропостачання, зв'язку й медичного обслуговування, в ході вирішення індивідуальних трудових спорів, на підприємствах Міністерства оборони й МВС.

У Законі Румунії (1991 р.) про врегулювання трудових спорів життєво важливими службами (послугами) вважаються сфери охорони здоров'я, освіти, телекомунікації, телебачення й радіомовлення, громадського транспорту, продовольчого постачання, прибирання сміття. У цих галузях

[12]¹ Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: Норма-инфра, 1998.- С. 158.

[138]² Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд зарубежом. – 1993. – № 1. – С. 41.

[17]³ Всё о забастовках. Библиограф. проф. активиста. – М.: Профиздат, 1997. – С. 26.

страйки дозволені, якщо під час них підтримується мінімальний рівень послуг.

Отже, загальна заборона страйків передбачається законодавством у зв'язку з надзвичайними ситуаціями. Також практично в усіх країнах заборонено ці акції у збройних силах, органах охорони громадського порядку, прокуратури, суду.

З огляду на досвід зарубіжних країн щодо заборони страйків у життєво важливих службах і галузях доречно було б у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розширити коло працівників, яким заборонено вдаватися до страйку. Вважаємо, що необхідно обмежити реалізацію права на страйк працівникам організацій, пов'язаних безпосередньо із забезпеченням життєдіяльності населення. У законодавстві слід чітко визначити ті служби (підприємства), які дійсно є основними, найбільш важливими для обслуговування населення, й ті, які такими не є. Це пов'язано з тим, щоб, по-перше, не припустити розширювального тлумачення категорії «основні служби» і, по-друге, щоб працівники розуміли обґрунтованість заборони страйків у таких службах.

Так, потрібно заборонити страйки авіаційного персоналу цивільної авіації, який здійснює управління повітряним рухом, працівників сфери зв'язку й інформації, працівників підприємств з безперервним виробництвом, державного архіву, освіти, лікарняного сектора та ін.

На виконання вимог ч. 1 ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виключаються страйки працівників ядерних установок і пунктів зберігання ядерного палива, якщо в результаті проведення такої акції може статися порушення працездатності ядерної установки чи пункту зберігання (ст. 15 Закону України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку») ¹ [140].

[140] ¹ Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р., № 39/95- ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

Доречним є також обмеження страйкового руху на підприємствах транспорту, за винятком випадків невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також якщо страйк становить загрозу життю і здоров'ю людей (ст. 18 Закону України «Про транспорт»)¹ [141].

Відповідно до ч. 5 ст. 20 Закону України «Про пожежну безпеку»² [142]: рядовому та начальницькому складу, робітникам і службовцям державної пожежної охорони теж забороняється брати участь у страйках.

Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть спричинити порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період (ст. 22 Закону України «Про електроенергетику»)³ [143].

Працівникам аварійно-рятувальних служб забороняється проведення таких акцій, про що йдеться в ст. 29 Гірничого закону України⁴[144].

Окрім згаданих осіб співробітники дипломатичних служб також позбавлені права страйкувати (ст. 31 Закону України «Про дипломатичну службу»)⁵ [145].

У ч. 2 ст. 16 Закону України «Про державну службу»⁶ [146] зазначено, що державні службовці не вправі брати участь у страйках. Зауважимо, що в

[141] ¹ Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 р., № 232/94-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1994. – № 51. – Ст. 446.

[142] ² Про пожежну безпеку: Закон України від 17.12.1993 р., № 3745-ХІІ // Відом. Верховн. Ради України. – 1994. – № 5. – Ст. 21.

[143] ³ Про електроенергетику: Закон України від 16.10.1997 р., № 575/97-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 1. – Ст. 1.

[144] ⁴ Гірничий закон України від 06.10.1999 р., № 1127-ХІV // Відом. Верховн. Ради України. – 1999. – № 50. – Ст. 433.

[145] ⁵ Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., № 2728-ІІІ // Відом. Верховн. Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.

[146] ⁶ Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // Відом. Верховн. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

Україні до цього часу не вироблено вичерпного переліку категорій осіб, які вважаються держслужбовцями. Постанови Кабінету Міністрів України час від часу вносять корективи. Отже, не зважаючи на існування зазначеного Закону, Кабмін фактично сам затверджує перелік категорій державних службовців, а тому досить складно з'ясувати, хто з них має право на страйк, а хто його позбавлений. Вважаємо, що для попередження правових колізій поняття «державний службовець» потребує уточнення.

Також забороняється страйкувати особам рядового і начальницького складу та працівникам органів і підрозділів цивільного захисту, кримінально-виконавчої служби, працівникам, які перебувають у трудових відносинах з оператором та провайдером телекомунікацій тощо.

Працівникам, право яких на проведення страйків обмежено, слід надати можливість скористатися іншими засобами вирішення колективного трудового спору. Окрім спроби врегулювати суперечності шляхом примирних процедур вони можуть звернутися до уряду України. Це цілком відповідає принципам, які склалися в міжнародному трудовому праві щодо неприпустимості повної заборони колективних дій працівників, необхідності створити механізми, що забезпечать ефективне розв'язання трудового спору.

Існують обмеження, які стосуються також видів вимог. Вони повинні мати виключно економічний характер і не можуть носити політичного підтексту (дострокове припинення повноважень Президента України, зміна складу Кабінету Міністрів України та ін.). Ці питання вирішуються в конституційному порядку. Вони не можуть бути спрямовані на повалення державного устрою, зміну територіальної цілісності тощо. Такі обмеження слід визнати правомірними.

Таким чином, ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» потребує вдосконалення. Запропонований нами вище перелік працівників, яким забороняється страйкувати (Збройні Сили України, лікарні, аварійно-рятувальні служби, правоохоронні органи тощо) має бути вичерпним. У разі необхідності він

може бути доповнений у порядку, визначеному законодавством. Цей великий за обсягом перелік осіб і відповідних галузей, де забороняються страйки, не повинен викликати здивування. Включення працівників відповідних професій до нього зовсім не означає, що вони позбавлені права на захист своїх прав. Для них встановлені інші способи захисту порушених прав. Зокрема, такі працівники (про що вже йшлося) вправі звернутися до Національної служби посередництва і примирення або ж до суду. Судовий розгляд також є дієвим, ефективним. До того ж у той час, коли вимоги працівників розглядаються, вони не припиняють своєї роботи.

Висновки до другого розділу

1) Серед низки причин, що породжують страйки, основне місце посідає заборгованість по виплаті заробітної плати найманим працівникам та інші грубі порушення трудового законодавства.

2) З метою попередження (зменшення) кількості страйків рекомендуємо:

– активізувати дії профспілок щодо належного користування правом, яким вони наділені на підставі ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» стосовно доступу до інформації з приводу оплати праці працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів;

– визнати правомірними зобов'язання сторони, яка представляє інтереси найманих працівників, по утриманню від страйків у колективних договорах і угодах на всіх рівнях;

– внести зміни до Закону України «Про оплату праці», у якому передбачити розумне співвідношення заробітної плати керівників і найманих працівників, який забезпечував би справедливий розподіл національного доходу;

– забезпечити виконання Рекомендації № 129 МОП 1967 р. «Щодо зв'язків між адміністрацією та працівниками на підприємстві», відповідно до якої адміністрації після консультації з представниками трудівників належить

вжити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з трудівниками та їх представниками, надання найманим працівникам інформації про стан підприємства, перспективи його розвитку тощо;

– сповіщати прокурорів про випадки страйків.

3) Пропонуємо ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною четвертою такого змісту: «Президент має право призупинити проведення страйку строком до двох місяців у виняткових випадках, якщо проведення страйку загрожує значними втратами й загостренням ситуації у трудових колективах».

4) Слід визнати виправданим обмеження права на страйк для деяких категорій працівників. Потрібно розширити перелік галузей, де ці акції забороняються, що зумовлено необхідністю захисту інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, життя і здоров'я людей тощо. Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на нашу думку, наведено звужений перелік робіт і посад, де страйки заборонені. Рекомендуємо ч. 2 ст. 24 цього Закону викласти в такій редакції: «Забороняється проведення страйку працівників:

1) Збройних Сил України, воєнізованих формувань та організацій, на які покладено забезпечення оборони й безпеки держави, а також організацій, що безпосередньо обслуговують особливо небезпечні види виробництв (атомні електростанції);

2) лікарень, станцій швидкої й невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ, у тому числі КЖЕП;

3) аварійно-рятувальних, протипожежних та інших служб, які здійснюють попередження або ліквідацію стихійного лиха, надзвичайних ситуацій;

4) правоохоронних органів (МВС, СБУ, прокуратур, судів), державних служб;

- 5) служб електро-, водо-, каналізаційного, газопостачання;
- 6) усіх видів транспорту (авіаційного, залізничного, водного, у тому числі річкового), а також працівників органів, які здійснюють контроль за початком навігації на водоймах;
- 7) сфери зв'язку, у тому числі радіо, телебачення, пошти, телеграфу, телефону, включаючи служби мобільного зв'язку;
- 8) банківської сфери;
- 9) підприємств, зайнятих випуском необхідних продуктів харчування й ліків;
- 10) підприємств, що мають стратегічне значення для економіки й безпеки держави;
- 11) сільського господарства, які виконують сезонні роботи;
- 12) поховальних і ритуальних служб».

РОЗДІЛ 3

Механізм реалізації права на страйк. Відповідальність за незаконні страйки

3.1. Порядок організації та проведення страйку

Національне законодавство України передбачає умови, виконання яких є обов'язковим для проведення страйків. Основними з них є:

- 1) використання всіх можливостей для вирішення трудового спору за допомогою примирних процедур до початку страйку;
- 2) проведення голосування до початку цієї акції щодо доцільності її організації, а також з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку;
- 3) своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію.

Отже, страйк не може бути оголошено до того часу, поки не буде вичерпано всіх можливостей для вирішення трудового спору за допомогою примирних процедур. Але останні не повинні бути затяжними і складними, адже інакше проведення страйку стане неможливим або не зможе сприяти досягненню поставленої мети.

У рідких випадках страйк не визнається останнім засобом для розв'язання колективного трудового спору. Але, на жаль, у світовій практиці такі приклади існують. Так, у Японії страйк проводиться ще до початку здійснення примирних процедур¹ [18].

Сторони колективного трудового спору в жодному разі не можуть ухилитися від примирних процедур. Проте такі порушення зустрічаються на практиці. Так, вони були зафіксовані у діях правління відкритого акціонерного товариства «Щорський електромеханічний завод», що на Чернігівщині² [147].

З 3 серпня по 30 вересня 2000 р. в Луганській області відбулося 6 страйків. Страйкували працівники державних холдингових компаній «Макіїввугілля», «Селідоввугілля», «Шахтарськантрацит», «Октябрвугілля», «Добропіллявугілля», «Краснодонвугілля». Усі страйки відбулися без попереднього проходження примирних процедур, тобто з порушенням положень ч. 2 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Це могло б бути підставою для визнання

[18] ¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 66.

[147] ² Косаківський В. Навколо трудових спорів // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 50. – 18 бер. – С. 10.

згаданих страйків в судовому порядку незаконними відповідно до статей 21 і 22 цього Закону.

Необхідність проведення примирних процедур передбачена і в міжнародних актах. Приміром, згідно з Рекомендацією Міжнародної організації праці № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу залежно від національних умов повинні створюватися органи по добровільному примиренню, що сприяло б попередженню трудових конфліктів. Але це положення рекомендації недоречно розглядати як таке, що якимось чином обмежує право на страйк¹ [148].

Коли всі стадії примирних процедур пройдено, а домовленості не досягнуто, після проведення загальних зборів працівники вправі прийняти рішення про початок страйку. За будь-яких обставин він залишається гострим засобом боротьби. Вважаємо, що при прийнятті рішення про початок цієї акції, слід також аналізувати і враховувати психологічні, організаційні, матеріальні та інші чинники, перш ніж вдаватися до цього радикального засобу боротьби. Показовим у цьому плані є факт проведення страйку працівниками Тріумфальної арки в Парижі² [149]. Працюючі на цій споруді оголосили його саме в той період, який характеризувався напливом великої чисельності туристів, що призвело до значного перевантаження в роботі обслуговуючого персоналу, з одного боку, і збільшенню прибутку – з другого, який отримала адміністрація Тріумфальної арки; страйк завершився перемогою страйкарів.

До числа психологічних чинників належить внутрішня готовність працівників до страйку. Доречно враховувати, що багато з них інколи голосують за проведення страйку під впливом тимчасового настрою, який через деякий час може кардинально змінитися.

[148]¹ Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2005. – № 1 (40). – С. 212.

[149]² Страйк на Тріумфальній арці // Голос України. – 1998. – № 250 (2000). – 29 груд. – С. 4.

Організаторам розглядуваної нами акції слід чітко уявляти завдання підтримання порядку й дисципліни. Ці завдання реалізують учасники страйку.

Страйк можливий за умови забезпечення працівників з боку роботодавця зв'язком, транспортом, приміщеннями для проведення зборів, а іноді й охороною страйкового руху¹ [17]. Поширеним порушенням законодавства про страйки є ненадання власником необхідного приміщення для проведення зборів (конференції) по висуненню вимог працівників, а також перешкоджання проведенню таких зборів² [150].

Крім того, власники інколи намагаються звільнити профспілкового лідера – організатора страйку. Окрім забезпечення приміщенням, власник повинен сприяти органу, що очолює страйк, наданням необхідних засобів оргтехніки. Посадові особи підприємства не можуть перешкоджати проведенню зборів, у тому числі забороняти знаходитися на підприємстві в неробочий час, якщо це пов'язано з участю у зборах.

Важливу роль відіграють матеріальні фактори. Законодавець не передбачає обов'язкового створення грошового фонду для підтримки працівників на період страйку. Але страйкуючі інколи створюють їх. самостійно. Забезпечення цих матеріальних чинників теж має своє позитивне значення.

Страйковий фонд може бути створено в порядку, передбаченому ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». В українському законодавстві вказується на можливість утворення страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань, але відсутнє правове регулювання таких фондів. Кошти страйкового фонду витрачаються в порядку й на розсуд страйкуючих. Ось тому ми погоджуємося із думкою М.Л. Лютова, що такі фонди не повинні підлягати

[17] ¹ Всё о забастовках. Библ. проф. активиста. – М.: Профиздат. – № 5. – 1997. – С. 43.

[150] ² Такі факти висвітлено у газеті «Профспілкові вісті» // Молчанова Е.Школа произвола или, как воюют с профсоюзом // Профспілкові вісті. – 2007. – № 11. – 30 бер. – С. 6-7.

оподаткуванню, як це передбачається в деяких країнах Східної Європи (Болгарії, Польщі)¹ [36].

Трудове законодавство Польщі, наприклад, прямо вимагає від організаторів страйку, щоб при прийнятті рішення про оголошення страйку бралася до уваги сумірність вимог з втратами, породженими страйком, як для підприємства, так і для працюючих. Українське законодавство таких приписів не містить. І ми солідарні з таким положенням, оскільки трудовому колективу не може бути в законодавчому порядку поставлено за обов'язок підрахувати розмір можливих збитків для підприємства внаслідок проведення страйку. Піклуватися про рентабельність підприємства – обов'язок роботодавця² [47].

Механізм реалізації права на страйк – процес втілення в життя передбачених у законодавстві приписів з приводу порядку організації і проведення страйку. Право на нього реалізується і знаходить свій прояв безпосередньо в поведінці працюючих, які вдалися до страйку, щоб захистити свої економічні й соціальні інтереси у випадку їх порушення роботодавцем.

При реалізації права на страйк слід дотримуватися, виконувати, використовувати й застосовувати норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у тому числі норми про відповідальність як роботодавців, так і найманих працівників.

Аналіз механізму реалізації права на страйк свідчить, що процедура оголошення і проведення страйку досить ускладнена. Законодавство перевантажене строками та іншими процедурними нормами, що призводить до визнання в багатьох випадках страйків незаконними. Для забезпечення дійового механізму реалізації права на цю акцію треба внести зміни й доповнення до вищезгаданого Закону.

[36] ¹ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 113.

[47] ² Лазор В.В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006/5. – № 1. – С.134.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти їх інтереси, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ч. 1 ст. 19 Закону).

Ми вважаємо цю вимогу правильною, адже вона відповідає загальним принципам прямої і представницької демократії. Але з приводу цього питання серед правознавців існують також інші думки. Так, Комітет зі свободи об'єднань МОП ухвалив критерії у відповідь на скарги, подані до нього, де, наприклад, зазначив, що дотримання «кворуму двох третин може бути складно досягти, особливо коли профспілки мають велику кількість членів, що охоплюють велику сферу»¹ [151]. Доречно згадати й Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який передбачав кворум у три чвертини працюючих для підтримання рішення про оголошення страйку, а такі вимоги кворуму дійсно важко було виконати. З одного боку, закон дозволяв страйки, з другого – вимогами до кворуму він це право фактично паралізував. А сучасне розв'язання проблеми в законодавстві про кворум присутніх на зборах (конференції) є таким, що задовольняє інтереси і працюючих, і роботодавця.

Нам видається, що фраза «більшість найманих працівників», яку застосовує законодавець для прийняття рішення шляхом голосування з приводу оголошення страйку, потребує деякого уточнення. На нашу думку, це рішення вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало не дві третини, а не менше двох третин делегатів конференції. З цього приводу ми погоджуємося з позицією С.О. Сільченка, який вважає, що рішення про оголошення страйку вправі приймати більшість усіх найманих працівників,

[151] ¹ Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 10. – С. 61.

які перебувають у трудових відносинах з підприємством, а не тільки тих, хто був присутнім на зборах трудового колективу¹ [152]. Ось чому є потреба внести зміни до законодавства й доповнити ст. 19 зазначеного Закону положенням, що при винесенні рішення про оголошення страйку можна враховувати й думку тих найманих працівників, хто не брав участі у зборах, шляхом збору підписів від них.

У Румунії рішення про страйк приймає профспілковий орган за згодою не менше половини його членів, але якщо профспілкового органу немає, страйк оголошується за рішенням не менше половини працівників підприємства, прийнятим шляхом таємного голосування.

За Законом Польщі така акція оголошується завжди тільки профспілковим органом. Причому рішення про страйк приймається простою більшістю на зборах працівників, де присутні не менше 50 % працюючих на підприємстві. Рішення про страйк може бути прийнято й меншістю працівників підприємства. Якщо на підприємстві немає профспілкової організації, працівники, які вирішили страйкувати, повинні за своїм вибором звернутися до будь-якого профспілкового органу з проханням виступити організатором цієї акції.

У Болгарії страйк оголошується рішенням більшості працівників, які визначають також орган, що проводитиме страйк² [48].

Форма голосування (відкрите чи таємне) має бути визначена на зборах. Комітет зі свободи об'єднань МОП визнає необхідною умовою для здійснення права на страйк прийняття рішення про його оголошення саме шляхом таємного голосування³ [18]. Ми вважаємо, що таке рішення може бути прийнято як шляхом таємного, так і відкритого голосування, адже учасники страйку за будь-яких умов будуть відомі роботодавцеві.

[152] ¹ Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика // Підпр-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 103.

[48] ² Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 61.

[18] ³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 65

Гадаємо, що мета голосування полягає в наданні трудовим відносинам впорядкованого характеру, у зменшенні ймовірності виникнення несанкціонованих профспілками страйків, а також у забезпеченні демократичного контролю за прийняттям важливих рішень в інтересах відповідних працівників. Такі положення відповідають принципу свободи асоціації, якщо тільки не роблять реалізацію права на страйк складною або навіть неможливою для її використання на практиці. Зокрема, законодавчі норми з цього питання мають сприяти виявленню волі на проведення страйку більшості всіх працюючих, з одного боку, а з другого – вони не повинні створювати додаткових труднощів для реалізації цього права.

Під час встановлення наявності більшості голосів на підтримку страйку, підрахунку повинні підлягати лише подані голоси. Тих, хто утримався від голосування за проведення цієї акції, слід вважати такими, що не підтримують рішення про її проведення. Фактично ми об'єднуємо цих осіб з тими, хто проголосував за проведення страйку.

Трудовий кодекс Російської Федерації містить положення, що в разі неможливості проведення зборів (конференції) працівників їх представницький орган вправі затвердити власне рішення, зібравши підписи більшої половини працівників на підтримку страйку (ч. 4 ст. 410 ТК РФ). Такий підхід законодавця вважаємо правильним, тому що саме за таких умов можливості для проведення страйку збільшуються.

У поданні виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) викладаються вимоги найманих працівників, що були предметом колективного трудового спору (конфлікту), причини, через які процедури примирення не привели до вирішення останнього, вказуються причини неможливості вирішення розбіжностей між сторонами іншим засобом, окрім страйку (п. 2.2. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору

(конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом НСПП від 4 серпня 2004 р., № 113)¹ [80].

Рішення про оголошення страйку оформлюється протоколом. Серед переліку порушень норм закону, які відбуваються під час оголошення страйку, поширеним є неоформлення цього рішення протоколом. Ця вимога передбачена п. 2.1.7. «Положення про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудова відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти)», затвердженого наказом НСПП від 9 грудня 2005 р., № 184² [153].

У рішенні про оголошення страйку вказуються:

1. Перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку.
2. Дата й час початку страйку, його тривалість і передбачувана чисельність учасників.
3. Назва органу (особи), що очолює страйк.
4. Пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), які виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

Вважаємо за необхідне в рішенні про оголошення страйку окрім назви органу, що очолює страйк, вказати також склад представників працівників, уповноважених на участь у примирних процедурах. Це надасть власникові можливість ведення переговорів з конкретними особами, які мають на те повноваження від працівників.

Щодо питання про передбачувану кількість учасників страйку: з урахуванням обставини, що участь у страйку є добровільною, працівники, які

[80] ¹ Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Положення, затв. наказом НСПП від 04.08.2004 р., № 113 // Бюл. законодавства і юрид. практики. – 2006. – № 2. – С. 220.

[153] ² Про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудова відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти): Положення, затв. наказом НСПП від 09.12.2005 р., № 184 // Колективні трудові спори: Монографія / За заг. ред. В.М. Руденка. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – С. 315

проголосували за його оголошення, можуть, між іншим, відмовитися від участі в ньому. Тому список учасників цієї акції або точне їх число вказати неможливо. Разом із тим орієнтовні цифри повинні бути надані власникові, щоб забезпечити можливість організації виробничого процесу на тих ділянках, де працівники не страйкують.

Порушення положень, передбачених ч. 1 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», є підставою для визнання страйку незаконним у судовому порядку.

Доцільно, на нашу думку, на законодавчому рівні закріпити визначення моменту початку страйку. Це зможе усунути невизначеність, яка існує в умовах сьогодення з приводу того, яку календарну дату слід вважати днем початку страйку – день, коли власник відмовився від примирних процедур, чи дату фактичного припинення виконання трудових обов'язків найманими працівниками. Початком страйку слід вважати день фактичного припинення виконання трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) виконати їх вимоги чи уповноважених ними органів.

Відповідно до ч. 3 ст. 44 Конституції України та ч. 5 ст. 19 вказаного Закону нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку, оскільки вона є добровільною. У законодавстві Чехії з цього приводу передбачено, що переговори з працівниками, які відмовилися від участі в цій акції, про приєднання до неї не є порушенням цієї заборони¹ [48].

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про його оголошення. На зборах затверджуються повноваження такого органу (особи). Ним може бути представницький орган, який брав участь у вирішенні трудового спору на стадії примирних процедур. Це вважаємо

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 61.

найкращим варіантом. Проте Закон про страйки не обмежує вибору представницького органу працівників і проведення цієї акції може очолювати й інший орган, наприклад, страйком¹ [154].

Для визначення організатора страйку ми користуємося терміном «орган (особа), що очолює страйк». У законах окремих країн цей орган зветься по-різному, приміром, «страйковий комітет» – у Югославії, «організатор страйку» – в Польщі й Румунії, «відповідний профспілковий орган» – у Чехословаччині² [48]. З метою розвантаження Закону від громіздких визначень, пропонуємо використовувати термін «страйковий комітет» для позначення органу (особи), що очолює страйк.

Організатори страйку та його учасники повинні діяти в межах своїх повноважень, окреслених законодавством, і не створювати перешкод власникові для виконання його функцій.

Законодавець передбачає обов'язок органу, який очолює страйк, попередити власника або уповноважений ним орган про початок цієї акції протесту. А власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, відповідно, має попередити постачальників, споживачів, транспортні організації про рішення найманих працівників оголосити страйк. Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити про нього власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за 7 днів до початку акції, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів.

На нашу думку, 7-денного строку для попередження власника цілком достатньо. Цей строк не повинен бути надто довгим, хоча в деяких країнах він становить і більше тижня. Зокрема, ч. 4 ст. 14 Закону Російської Федерації «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 20 жовтня 1995 р. передбачає, що про початок страйку роботодавця належить попереджати в письмовій формі не пізніше ніж за 10 календарних днів. За

[154] ¹ Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2003. – С. 466

[48] ² Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 58.

ст. 390 Трудового кодексу Республіки Беларусь представницький орган працівників зобов'язаний у письмовій формі попередити наймодавця про рішення провести страйк не пізніше 2-х тижнів до його початку. Встановлення тривалого терміну для попередження власника про оголошення страйку відклало б можливість задоволення вимог працівників ще на декілька днів. Доречним є скорочення строку повідомлення роботодавця про початок страйку й у випадку, якщо примирні процедури були затягнутими, а коло невирішених розбіжностей, що залишилися, чітко визначене.

Про страйк власника повідомляється в Болгарії також за 7 днів до його початку, в Польщі – за 10 днів, у Чехословаччині – за 3 робочих дні, в Румунії – за 48 год.¹ [48], у Франції – за 5 днів до його початку² [155].

Як правило, строк подачі повідомлення про страйк має бути коротким, але для сфери життєво важливих послуг, а також для робіт, що мають соціальне й суспільне значення, строк повідомлення повинен бути більш тривалим (у розумних межах). Комітет МОП зі свободи об'єднань визначив, що в указаних сферах прийнятними з точки зору принципу свободи асоціації є наступні терміни подачі:

а) повідомлення повинно бути зроблено за 20 днів, якщо роботи мають соціальне й суспільне значення;

б) повідомлення повинно бути зроблено за 40 днів у випадку, якщо роботи належать до суттєвих послуг, за умови, що цей строк було призначено, щоб сторони мали додатковий час для обміркування своїх дій.

За необхідності (складний спір, спір економічної спрямованості) день початку страйку, з нашого погляду, можна змінити за домовленістю з роботодавцем. Законодавець дещо централізував питання про строки й передбачив декілька їх видів для різних цілей.

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 59.

[155] ² Рочко А.В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 93.

Закон містить декілька статей, які передбачають 19 різних строків: 3-денний строк для розгляду вимог найманих працівників; 30-денний – для прийняття відповідного рішення вищого органу управління; 3-денний – для попередження НСПП; 10-денний – для створення трудового арбітражу; 3-денний, 5-денний і 10-денний – для створення примирної комісії; 15-денний – для вирішення трудового спору примирною комісією на національному рівні; 7-денний – для попередження власника про проведення страйку; 15-денний – для попередження його на безперервно діючому виробництві та ін. Наведені дані свідчать про перевантаження розглядуваного Закону строками та іншими процедурними нормами, що є причиною для визнання в багатьох випадках страйків незаконними, адже строки дуже часто порушуються, їх складно дотримуватися.

Централізований метод регулювання законодавства про страйки за умов сьогодення потребує коригування у бік розширення локально-договірного регулювання. На нашу думку, слід розвантажити цей Закон від деяких строків і передбачити, що вони можуть бути в певних випадках подовжені за згодою сторін.

До найбільш поширених порушень законодавства про страйки належить невиконання норми про направлення вимог працівників роботодавцеві, сформульованих у рішенні, в письмовій формі.

Письмова форма попередження є обов'язковою умовою для процедури оголошення цієї акції, що необхідно для того, щоб зменшити її несприятливі наслідки (економічні, фінансові, комерційні, соціальні). Як випливає з тексту Закону, попередження може бути оформлено в будь-який спосіб. Із цього приводу законодавством не встановлено якогось чіткого зразка, бланку його оформлення. Головне – зафіксувати факт отримання власником попередження про страйк у письмовій формі. З нашого погляду, потрібно законодавчо закріпити положення, відповідно до якого власника може бути попереджено про майбутній страйк шляхом передачі копії рішення про оголошення страйку. На випадок відсутності такого доказу працівники

будуть позбавлені можливості висунути вимоги до роботодавця й притягти його до відповідальності за ухилення від додержання процедур розгляду колективних трудових спорів.

Оголошення і проведення страйку не може бути, вважаємо, перешкодою для реалізації права власника в разі виробничої потреби безперешкодно приймати на роботу інших працівників замість страйкуючих і в такий спосіб забезпечити продовження роботи підприємства, тобто попередити простій працівників, які не бажають брати участь у страйку. М.В. Лушнікова зазначає: якщо страйкує підприємство в цілому, адміністрація вправі без обмежень укласти строкові трудові договори з іншими працівниками на період страйку¹ [156]. Строк договору повинен обмежуватися подією – припиненням страйку. Прямої заборони таких дій законодавство не містить. Таку ж думку висловлює й Комітет зі свободи об'єднань МОП, який вважає можливою заміну страйкарів іншими працівниками лише у випадках, якщо проводиться незаконний страйк в організаціях, де страйки заборонені законом, або виникає загроза загальнодержавної кризи² [157].

Фахівці МОП прийом на роботу інших працівників замість тих, які беруть участь у законному страйку, визнають порушенням права на страйк³ [158]. Нам видається, що роботодавець має право приймати на роботу інших працівників у будь-якому випадку.

На перший погляд може скластися враження, що в разі надання роботодавцеві права приймати інших працівників на місце страйкуючих зменшиться значення тиску і тим самим страйк перетвориться на нікчемну дію, оскільки підприємство продовжує працювати і власник отримує відповідний прибуток. Але слід мати на увазі, що підприємство в разі нормального функціонування перераховує внески до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та

[156]¹ Лушнікова М.В. Трудовые споры в СССР: Учеб. пособ. – Ярославль.: Яросл.гос.ун-т, 1991. – С. 65.

[157]² Свобода объединенія: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединенія МОТ. – Женева, 1996. – § 570, 574.

[158]³ Свобода объединенія и коллективные переговоры. – Женева, 1994. – § 175.

професійних захворювань, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Таким чином держава має можливість забезпечувати багатодітні сім'ї, інвалідів, пенсіонерів. У разі ж заборони приймати нових працівників підприємство втрачає таку можливість, і при цьому страждають інтереси значної кількості населення. Державою не виконуються вимоги законів, наприклад, про пенсійне забезпечення різних категорій громадян, щодо отримання різних видів допомоги тощо. Творчі процеси в діяльності підприємств, установ, організацій мають превалювати над деструктивними процесами за будь-яких умов.

Власник зобов'язаний вжити заходів для забезпечення збереження майна підприємств, а також майна працівників, наприклад, особистих речей у роздягальні тощо. Слід забезпечити також роботу машин та обладнання, зупинення якого становить безпосередню загрозу життю і здоров'ю людей.

Взагалі ж під час оголошення і проведення страйку значна роль відводиться власникові або уповноваженому ним органу (представникові), коло яких у Законі не визначено. Із цього приводу виникає чимало питань, зокрема, на яких осіб покладаються права й обов'язки власника у випадку, якщо безпосередній власник перебуває на момент оголошення страйку у відрядженні, на лікарняному чи взагалі помер?

Питання тимчасового заступництва роботодавця вирішено в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р., № 336. У ньому передбачено, що це питання слід вирішувати в посадовій інструкції, у якій треба зазначати порядок заміщення працівників на період їх тимчасової відсутності (відпустки, хвороба, інші поважні причини). Що стосується керівників, то їх правове становище може бути визначено у статуті (положенні) підприємства, установи чи організації. У ньому треба визначити й порядок заміщення відсутнього керівника.

Зазначені норми про заступництво розраховані на період нормального функціонування підприємств, установ, організацій.

Але питання тимчасового заступництва власника на час оголошення страйку є прогалиною у законодавстві. Чинне законодавство тимчасове заступництво визначає як виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою потребою. Юридичне поняття заступництва містить 4 складники:

- відсутність власника, який виконує дану роботу або займає дану посаду;
- перехід представника власника на робоче місце власника підприємства;
- виробнича необхідність;
- тривалість заступництва в часі¹ [159].

Порядок оформлення трудових відносин тимчасових заступників регулюється Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 р., № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва»² [160] з доповненнями, внесеними постановою від 11 грудня 1986 р. № 521/30-18 «Про внесення змін і доповнень у роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 р. № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва»³ [161].

Існує загальне правило про виконання заступником обов'язків директора на період відсутності останнього. Але що стосується страйків, то керівник на час цієї акції за загальним правилом не повинен перебувати у відпустці, виїжджати у відрядження, тобто залишати підприємство, установу чи організацію, а також не вправі доручати представництво з питань

[159] ¹ Заржицький О., Миргородський Д. Юрист ставить проблему: тимчасове заступництво по роботі – вирішення питання на практиці // Право України. – 1996. – № 5. – С. 70.

[160] ² Про порядок оплати тимчасового заступництва: Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 р. № 30/39 // Законодавство по охорані труда. – М.: Профиздат, 1966. – С. 60.

[161] ³ Про внесення змін і доповнень в роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р., № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва»: Постанова від 11.12.1986 р., № 521/30-18 // Бюл. Держкомпраці. – 1986 р.

страйкового руху заступнику. Власнику належить протягом усієї тривалості страйку вживати заходів по вирішенню трудового спору, а його заступник може виконувати функції представництва в разі страйків лише через виключні обставини – хворобу директора тощо.

На наше переконання, представники власника повинні мати право на власні дії під час проведення страйку:

- на попередження без узгодження із власником незаконного проникнення на територію підприємства осіб, які прийняли рішення брати участь у страйку;

- на попередження незаконного заволодіння робочими місцями, підприємством у цілому;

- на заміщення страйкарів іншими працівниками на випадок страйку, визнаного незаконним. За таких умов буде збережено належний рівень виробництва, попереджено порушення технологічних правил.

Власник підприємства, а також його представник не вправі оголошувати страйку і брати в ньому участь. Стосовно цього А.М. Слюсар зазначає, що «страйків власників не може бути ніколи»¹ [162].

Цікавим видається той факт, що працівники, які оголосили страйк і тимчасово призупинили його з метою продовження нормальної роботи підприємства, не вправі поновити цю акцію у разі незадоволення або часткового задоволення їх вимог, оскільки такий порядок не передбачено чинним законодавством. Законодавець дотримується наступної позиції: якщо наймані працівники повернулися до виконання своїх трудових обов'язків, вони фактично припинили страйк. У такому випадку, щоб поновити останній, найманим працівникам необхідно знову пройти всі примирні процедури.

У законодавстві по-різному тлумачаться умови проведення страйку. Зокрема, його ініціатором можуть бути й працівники структурного

[162] ¹ Слюсарь А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05: Х., 1995. – С. 151.

підрозділу, але рішення про оголошення такої акції має бути затверджено більшістю найманих працівників усього підприємства, а не більшістю працівників структурного підрозділу. Будь-яке підприємство складається із взаємопов'язаних структурних підрозділів, і якщо страйк оголосить, наприклад, бригада (цех) з 15 працюючих, то буде паралізовано роботу всього підприємства. Метою ж страйку є задоволення соціально-економічних інтересів найманих працівників, а не створення перешкод для діяльності усього підприємства. На цю особливість також звернула увагу О.В. Яремчук, зазначаючи, що оголошення страйку допустимо лише за умови, якщо таке рішення буде підтримано більшістю членів усього трудового колективу, а не окремого структурного підрозділу¹ [163].

До обов'язків сторін колективного трудового спору законодавство включає не лише проходження примирних процедур до початку страйку, а й обов'язок продовжувати вирішення спору під час його проведення, з використанням для цього всіх можливостей (ст. 21 Закону). Так, страйк буде визнано незаконним, якщо його оголошено під час роботи примирної комісії або розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.

Як приклад можна навести таку ситуацію. У серпні 1998 р. Іллічівський морський торговельний порт звернувся до суду з позовом про визнання оголошеного страйку незаконним. Конференція найманих працівників оголосила страйк на 8-ми терміналах порту. При цьому не формувалися вимоги найманих працівників, не створювалася примирна комісія. Мотивуючи тим, що не проводились примирні процедури, Одеський обласний суд позов задовольнив і визнав страйк незаконним² [164].

Законними страйками, з нашого погляду, є страйки, які проводяться з дотриманням усіх вимог законодавства стосовно порядку їх оголошення і проведення.

[163] ¹ Яремчук О.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.– Х., 2005. – С. 16.

[164] ² Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 136.

Статті 22-24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачають випадки, коли страйки визнаються незаконними. Відповідно до цих статей фактично кожне порушення Закону, в тому числі недотримання процедурних норм, може стати підставою для визнання цієї акції незаконною, наприклад, порушення строків попередження роботодавця з боку профспілкових органів (3 дні) про виникнення колективного трудового спору чи інших строків, передбачених законодавством, невиконання вимог про обов'язкове проведення примирних процедур тощо.

На наше переконання, перелік причин, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними, є занадто переобтяженим, і його треба звужити. Процедура проведення таких акцій дуже заформалізована. Внаслідок вищевикладеного, якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати і порушили деякі процедурні норми, вони можуть на випадок визнання страйку незаконним не лише не досягти мети про задоволення своїх вимог, а й втратити роботу, тобто бути звільненими за прогул без поважної причини. Такий підхід до вказаної ситуації не може сприяти соціальному миру в суспільстві, а навпаки, може призвести до посилення напруги у відносинах між роботодавцями й найманим працівниками та до подальшого загострення ситуації в суспільстві. На нашу думку, при визнанні страйку незаконним слід не лише контролювати дотримання всіх норм, у тому числі й процедурних, а й враховувати всі інші наслідки, які можуть завершитися соціальним вибухом. Особливу увагу слід приділяти випадкам, коли працівники вимагають не підвищення заробітної плати, а стягнення заборгованості по вже заробленій заробітній платі. Вважаємо, що це питання необхідно віднести на розсуд судів. А вони повинні враховувати низку чинників: матеріальний стан працівників, тривалість їх роботи на підприємстві, внесок у загальні результати роботи підприємства, установи, організації тощо.

Визнання в усіх перелічених випадках страйку незаконним не сприяє виконанню вже згаданого нами указу Президента України від 29 грудня 2005 р., № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».

Відповідно до українського законодавства процедура визнання страйку незаконним полягає у зверненні до суду. Так, рішення про визнання страйку незаконним приймає суд за заявою власника або уповноваженого ним органу (представника). За законодавством Російської Федерації, Чехії з такою заявою може звернутися до суду прокурор. Законодавство України не передбачає аналогічної норми. Як вбачається, варто надати право прокуророві на звернення до суду із заявою про визнання страйку незаконним.

У деяких державах існують оригінальні норми стосовно цього важливого питання. Приміром, законодавство Болгарії надає право звернутися із заявою до суду про визнання страйку незаконним працівникам, які не брали участі у страйку. В Угорщині таким правом наділені «ті, хто має правовий інтерес у визначенні правомірності чи неправомірності» страйку, при цьому коло таких суб'єктів не конкретизується¹ [48].

Згідно зі ст. 25 вітчизняного Закону про страйки Національна служба посередництва і примирення може звернутися відповідно до Верховного суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського судів у випадках, за яких забороняється проведення страйку. Звернення до суду за допомогою НСПП гарантує таким працівникам дотримання їх прав без проведення страйків. Але не завжди і спеціалісти цієї служби правильно орієнтуються в переліку осіб, яким заборонено страйкувати. Іноді звернення до суду є зайвим, адже при аналізі ситуації виявляється, що таким працівникам страйкувати не заборонено.

Так, у листопаді 1999 р. Східне відділення НСПП в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної ділянки (далі – ЖЕД) № 3 державного

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 63

комунального підприємства «ЖЕО Кам'янобрідського району» м. Луганська (далі – ДКП) звернулося до суду з позовною заявою про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і адміністрацією ДКП щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, невиплати субсидій пільговим категоріям громадян і перерахування 86500 грн. для погашення наявної заборгованості. Заява мотивувалася тим, що 19 квітня 1999 р. НСПП було зареєстровано зазначений спір, але вжиті службою заходи не призвели до виконання відповідачами вимог працівників. Ухвалою судді Луганського обласного суду від 20 січня 2000 р. у прийнятті позовної заяви було відмовлено. І таке рішення правильне, адже на цей спір не поширюються положення ст. 24 Закону. У даному випадку відділення НСПП не вправі було пред'являти позов до суду, оскільки ця справа не підсудна обласному суду.

НСПП оскаржила ухвалу в касаційному порядку. Судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України залишила скаргу без задоволення, а ухвалу судді Луганського обласного суду без змін. Статтею 24 зазначеного Закону передбачено випадки, коли забороняється проведення страйку, а в ст. 25 вказуються підстави, за яких НСПП може звернутися до суду із заявою про вирішення такого спору. Зокрема, проведення страйку забороняється, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю тощо.

Матеріалів, які підтверджували б наявність таких умов, до позовної заяви не було додано й доводами скарги не підтверджено. Посилання на те, що припинення роботи найманими працівниками ЖЕД може призвести до наведених вище наслідків, мали характер загальних міркувань, ґрунтувалися на довільному тлумаченні змісту функцій ЖЕД, не свідчили про наявність прямого зв'язку між діяльністю цієї дільниці й передбаченими Законом обставинами, а тому не могли бути визнаними обґрунтованими¹ [165].

[165] ¹ Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 15 березня 2000 р. // Вісн. Верховн. Суду України. – 2000. – № 4 (20). – 29 вер. – С. 4.

Наведений приклад також свідчить, що зазначена служба не з'ясувала належним чином статусу працівників ЖЕД і питання про те, чи можуть вони страйкувати. Що стосується перспективи, то, як вбачається, у майбутньому слід заборонити страйкувати тим працівникам, які виконують роботи по прибиранню територій, по очищенню її від сміття, по ремонту каналізацій тощо.

Узагальнення практики розгляду судами спорів, пов'язаних з визнанням страйків незаконними, свідчить, що при прийнятті позовних заяв судами не завжди беруться до уваги роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, викладені в постанові від 21 грудня 1990 р., № 9 «Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції»¹ [166], щодо необхідності з'ясування характеру правовідносин між сторонами, додержання форм і змісту заяви, встановлення належного позивача й відповідача. При цьому не завжди враховується, що до участі у справі як відповідача слід обов'язково притягати орган (особу), який очолює страйк.

Знову звернімося до прикладу з практики. Селідовським міським судом Донецької області було прийнято й розглянуто позовну заяву акціонерного товариства «Шахта «Україна» про визнання страйку незаконним лише за участю представника позивача, а представники страйкуючих допитувалися судом як свідки. При розгляді Лисичанським міським судом Луганської області справи цієї ж категорії, відповідачами було визнано головуючого та секретаря зборів найманих працівників² [167].

До вступу рішення суду в законну силу діє принцип законності страйку. Участь у ньому, до його визнання в судовому порядку незаконним треба вважати поважною причиною відсутності працівника на робочому

[166] ¹ Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції: Пост. Пленуму Верховн. Суду України від 21.12.1990 р., № 9 // Пост. Пленуму Верховн. Суду України у цивільних справах (1972-2003) / За заг. ред. В.Т. Маляренка. – К., 1999. – С. 210.

[167] ² Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В.А.Скоробогатько, М.І.Федишин. – К.: Істина, 2000. – С. 383.

місці. Справа щодо визнання страйку незаконним повинна бути розглянута судом у 7-денний строк (ч. 2 ст. 23 Закону). Проте мали місце випадки, коли справи розглядалися понад місяць. У багатьох зарубіжних країнах встановлені більш короткі строки для розгляду таких позовів (наприклад, у Румунії – 3 дні, 5 днів – в Угорщині¹ [48]).

Якщо суд прийняв рішення про визнання страйку незаконним, учасники страйку зобов'язані припинити або відмінити оголошену акцію й розпочати роботу не пізніше наступної доби з дня вручення копії рішення суду органу (особі), що очолює страйк. Під час розгляду таких справ не завжди беруться до уваги зазначені вимоги. При постановленні рішень про визнання страйку незаконним не зазначаються у його резолютивній частині вимоги негайного виконання судового рішення й обов'язок учасників акції припинити або відмінити оголошений страйк і розпочати роботу у визначений строк.

Частка спорів, пов'язаних з визнанням страйків незаконними, в загальній кількості розглянутих судами України цивільних справ є незначною: у 1998 р. розглянуто лише 16 справ зазначеної категорії, в тому числі судами Дніпропетровської області – 2, Донецької – 11, Луганської, Львівської та Одеської – по одній справі. Найбільша кількість справ (14) щодо законності проведених страйків мала місце в системі Міністерства вугільної промисловості України² [167].

Чинним законодавством України не визначено порядку розгляду спорів, пов'язаних з визнанням страйків незаконними, та їх підсудності. З огляду на характер спірних правовідносин варто зауважити, що такі справи повинні розглядати суди за місцем знаходження підприємства, на якому оголошено страйк. У разі оголошення галузевого, територіального чи національного страйку власники або їх представники звертаються до суду за місцем знаходження органу (особи), що очолює страйк.

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 63.

[167] ² Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В.А.Скоробагатько, М.І.Федишин. – К.: Істина, 2000. – С. 382.

Отже, справи щодо визнання страйків незаконними в Україні, як і в Російській Федерації, Італії, Нідерландах, розглядаються загальними судами в порядку цивільного судочинства¹ [56]. Щодо справ зазначеної категорії в США, Канаді та Японії діє третейський суд спеціалізованих адміністративних органів² [168]. У ФРН, Бельгії, Польщі, Австрії, Люксембурзі, Данії, Ізраїлі працюють спеціалізовані трудові суди з обмеженою юрисдикцією. Трудові суди у скандинавських країнах уповноважені вирішувати тільки спори, які виникають внаслідок застосування і тлумачення колективних договорів (угод) і питань, що стосуються законності страйків; усі інші справи тут розглядаються у звичайних судах³ [169].

Підсумовуючи наведені міркування, робимо висновок, що процедура оголошення і проведення страйку, передбачена чинним законодавством України, занадто складна, заформалізована. Деякі положення Закону про страйки відрізняються неточністю формулювань, що подекуди породжує колізії. З метою усунення подібних правових прогалин необхідно вдосконалити вітчизняне законодавство щодо порушених питань і спростити процедуру оголошення і проведення страйку.

3.2. Наслідки участі працівників у страйку

Наслідки участі у страйку для працівників залежать насамперед від визнання його законності.

Так, участь працівників у законному страйку з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є правомірною дією й не може розглядатися як порушення трудової дисципліни, а тому не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності

[56] ¹ Беззубко Л.В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 117.

[168] ² Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хоз-во. и право. – 1998. – № 9. – С. 114.

[169] ³ Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С. 121.

(ч. 1 ст. 27 Закону). Це правило не стосується випадків порушення обов'язку припинити незаконний страйк на підставі рішення суду, а також, коли за колективними договорами передбачено обов'язок трудового колективу утриматися від його проведення. Якщо в колективному договорі передбачено такий обов'язок, порушення цієї норми, на нашу думку, служить підставою до притягнення страйкуючих до дисциплінарної відповідальності.

У доповіді Комітету експертів МОП про свободу об'єднання і колективні переговори підкреслюється, що участь у страйку не повинна призводити до звільнення чи дискримінації працівників¹ [170]. Чинне законодавство частково узгоджується з позицією МОП. Вважаємо за необхідне ч. 1 ст. 27 вказаного Закону доповнити положенням, що участь у страйку, за винятком незаконних, не може розглядатися як підстава для звільнення працівника.

Страйк також не може розглядатися як порушення чи невиконання працівником трудового договору без поважних причин. Він є виразом колективної волі працівників. На нашу думку, відмова від роботи з боку групи працівників підприємства, які висувають певні вимоги як умову для продовження роботи, підставою для їх звільнення вважатися не може. Такі вимоги хоча й мають ультимативний характер, проте не можуть розглядатися як неправомірна поведінка і свідчать про намагання зберегти існуючі трудові правовідносини; вони не свідчать і про прагнення працівників взагалі припинити трудові відносини на даному підприємстві, в установі, організації. Якщо після пред'явлення вимог працюючі, не дочекавшись їх задоволення, припинять роботу, такі дії будуть неправомірними, тому що не дотримано положення законодавства про проведення примирних процедур.

Організація і участь у страйку після визнання його судовими органами незаконним, є порушенням трудової дисципліни і розглядається як прогул без поважних причин з усіма впливаючи наслідками. Слід зауважити, якщо працівники знаходяться на території підприємства, але не виконують

[170]¹ Коллективные трудовые споры. Библи. журн. «Социальная защита». – 1998. – № 6. – С. 115.

дорученої їм роботи, прогулу не буде¹ [171], а їх поведінка може бути розцінена як необґрунтована відмова від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором.

Цілком підтримуємо позицію А.М. Слюсаря, що страйк – спосіб тиску на власника з метою задоволення вимог працівників, який не перериває трудових відносин² [162]. У працівників немає наміру взагалі розривати трудові відносини. Безсумнівно, що на час законного страйку за тими, хто бере участь у такій акції, повинно зберігатися місце роботи й посада. Це положення слід закріпити в законодавстві. З нашого погляду, без визнання права працівника на збереження своєї роботи на час страйку право на цю акцію взагалі позбавлено сенсу.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, звичайно, не оплачується незалежно від того, буде він визнаний законним чи ні. Такий підхід законодавця варто визнати цілком слушним, тому що відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата – це винагорода, яку власник виплачує працівникові за виконану роботу. А в разі страйків немає підстав виплачувати зарплату, оскільки бракує самої праці, підставою для отримання якої є результати праці, а під час страйку страйкарі не працюють. У такий спосіб це питання вирішується й у законодавстві багатьох зарубіжних країн.

Наприклад, в Австралії виплачувати заробітну плату страйкуючим працівникам прямо заборонено законом. У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку³ [36]. Хоча існують і винятки. Зокрема, ст. 414 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає, що власник має право не виплачувати працівникам заробітну плату за час їх участі у страйку, за винятком тих, які

[171] ¹ Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. – Женева, 1994. – § 175.

[162] ² Слюсарь А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х.: Б.и., 1995. – С. 158.

[36] ³ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 112.

зайняті виконанням обов'язкового мінімуму робіт (послуг). Працівники цієї категорії, відповідно, не беруть участі у страйку. Мінімум необхідних робіт (послуг) – перелік робіт, які повинні виконуватися під час страйку, щоб попередити заподіяння шкоди життю і здоров'ю, безпеці людей і життєво важливим інтересам суспільства. На практиці до організацій і виробництв, де необхідно передбачити мінімум необхідних робіт (послуг), у Російській Федерації належать медичні установи, підприємства зв'язку, транспорту, підприємства по виробництву, транспортуванню й розподілу електроенергії, газу, води, деякі комунальні служби тощо.

У юридичній літературі висловлено думку, що працівники, які беруть участь у страйку, мають право на соціальні виплати у зв'язку з безробіттям¹ [56]. Але нам видається, що така пропозиція є необґрунтованою й недоцільною, оскільки суперечить тлумаченню поняття «безробітний»: людина, яка шукає роботу й готова приступити до її виконання. А на період страйку працівники добровільно припиняють роботу, а можливість працювати є.

Призупинення на час страйку трудових правовідносин призводить до того, що власник у цей період не відповідає за шкоду, спричинену працівником третім особам, нещасний випадок на підприємстві на цей період не розглядається як виробнича травма, а страйкареві, який захворів, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю зазвичай не виплачується.

Як уже зазначалося, відповідно до ч. 2 ст. 27 Закону про страйки за рішенням найманих працівників чи профспілкової організації може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

Як правило, створення страйкових фондів регулюється самими профспілками. Але в державах, де соціальне партнерство не досить розвинене, деякі питання, що стосуються таких фондів, встановлюються на законодавчому рівні. Так, згідно зі ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану

[56] ¹ Беззубко Л.В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 134.

управління подібними фондами здійснюється відповідно зі статутами, затвердженими профспілками або іншими представниками працівників. Зазначається, що грошові кошти цих фондів можуть використовуватися як допомога страйкарям та на інші потреби, пов'язані зі страйком. Після закінчення останнього грошові засоби, що залишилися, можуть бути використані в цілях, визначених профорганом чи групою працівників. За допомогою коштів страйкового фонду може здійснюватися компенсація збитків роботодавцеві у зв'язку з проведенням незаконного страйку. Органам державної влади й роботодавцям заборонено фінансувати такі фонди¹ [36].

Страйкові фонди компенсують працівникам хоча б частину втраченого ними за час страйку заробітку і досить суттєво посилюють їх позиції працівників під час вирішення спорів.

У різних країнах профспілкова компенсація працівникам за час проведення страйку дуже різниться. У Німеччині, наприклад, стало традицією виплачувати всім працівникам – членам профспілки компенсації в розмірі близько двох третин заробітної плати; в Іспанії профспілки не мають достатніх фінансових ресурсів, тому компенсації виплачуються дуже рідко.

Час участі працівника у страйку, визнаному судовими органами незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Що ж стосується страйків законних, то М.П. Стадник, приміром, не поділяє погляду про те, що за особами, які беруть участь у страйку, не повинен зберігатися трудовий стаж² [172]. Ми також вважаємо, що в разі законних страйків трудовий стаж не повинен перериватися, тобто за працівниками зберігається безперервний трудовий стаж, адже працівники діють у межах своїх повноважень, реалізують конституційне право. І хоча фактично в багатьох випадках адміністрація проявляє інколи негативне

[36] ¹ Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 113.

[172] ² Стадник М.П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 1998. – С. 13.

ставлення до страйкуючих, але юридично останні не допускають порушень норм права. Ось чому не можуть наступати негативні наслідки крім невиконання заробітної плати і виключення із стажу періоду страйку.

Право на страйк передбачає також гарантії роботи для тих працівників, які не беруть участі у ньому. Зокрема, за працівниками, які не страйкували, але через проведення такої акції були позбавлені можливості виконувати свої трудові обов'язки (простій не з вини працівника), зберігається заробітна плата в розмірах, не нижчих від встановлених законодавством (ч. 3 ст. 27 Закону). Така ситуація кваліфікується як простій не з вини працівника.

Комітет зі свободи об'єднань Міжнародної організації праці вирішив, що положення національних законодавств про закриття підприємств роботодавцями (тобто локаут) у випадку страйку є порушенням права на продовження роботи осіб, які не беруть участі у ньому¹ [9].

Страйк, безсумнівно, допомагає вирішити проблеми однієї сторони соціально-трудових відносин – працівника. Однак залишається невирішеним питання, яким чином може захистити свої інтереси власник у разі проведення працівниками незаконного страйку. У багатьох зарубіжних країнах, наприклад, у Франції, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Новій Зеландії, Туреччині, Мексиці та інших, передбачено такий контрзахід, як локаут.

Локаут (від англ. «lock-out»: замикати двері, не впускати)² [173] – тимчасове зупинення роботодавцем виконання своїх основних обов'язків щодо трудових правовідносин (тобто останній не надає роботу, не сплачує заробітної плати) з наступним поновленням виконання цих обов'язків після досягнення власником поставленої мети. Локаут застосовується у зв'язку з економічними труднощами або у відповідь на страйк. Він визнається крайнім заходом захисту інтересів роботодавця³ [174], тобто локаут умовно можна

[9] ¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 813.

[173] ² Мюллер В.К. Новый англо-русский словарь. – 11-е изд., испр. и доп. – М.: Рус. яз. – Медиа, 2004. – С. 462.

[174] ³ Юридична енциклопедія: В 6-ти т. – Т. 3) / Голова редкол. Ю.С. Шемшученко – К.: Укр. енцикл., 2003. – С. 519.

вважати, так би мовити, «страйком власника». Він супроводжується закриттям підприємства та звільненням найманих працівників.

Серед учених триває дискусія щодо доцільності закріплення інституту локауту. Окремі аспекти цієї проблеми розглядалися у працях В. Бурака, С. Іванова, І. Кисельова, А. Лушнікова, А. Сіліна, Г. Чанишевої та інших науковців.

Право на проведення локауту стало каменем спотикання при прийнятті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Законодавство про працю Російської Федерації, приміром, забороняє його проведення. Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський зазначають, що відмова від нього є прогресивним явищем в законодавстві і свідчить про подальшу демократизацію трудових відносин і посилення захисної функції трудового права¹ [175].

Із країн Східної Європи тільки в Чехії і Словаччині роботодавець має право застосовувати локаут² [164].

У країнах Західної Європи існують такі варіанти регулювання локаутів, як (а) локаути незаконні (Італія, Португалія, Греція) і (б) локаути законні (Швеція, Нова Зеландія, Швейцарія, Туреччина, Мексика)³ [53].

Зазвичай наступальний локаут, тобто який використовується власником, щоб нав'язати свої умови працівникам за відсутності страйку, визнається незаконним, а оборонний, який виник як реакція на страйк, – законним.

Так, у Казахстані локаут, як реакція на незаконний страйк, визнається законним. В Азербайджані він вважається законним, якщо не відповідає колективним вимогам працівників виробничим, економічним і фінансовим можливостям роботодавця; при продовженні незаконного страйку; за

[175]¹ Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М.: Юрид. лит, 1998. – С. 319.

[164]² Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 139.

[53]³ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 292.

наявності доказів того, що страйк організовано роботодавцем-конкурентом. Локаути заборонено на державних підприємствах.

У Португалії в законі № 65 (1977) міститься пряма заборона локауту й існують доволі жорстокі санкції по відношенню до роботодавця за порушення цієї заборони аж до тюремного ув'язнення.

В інших країнах локаут прямо не заборонено законодавством, але й не регламентується ним. Це право виводиться з природи колективного договору й визнається правозастосовчою практикою суду. Наприклад, у Німеччині право на локаут виводиться судами із загальних принципів договірної права, встановленого в колективному договорі зобов'язання сторін по підтриманню соціального миру, тобто взаємної відмови від страйків і локаутів на період дії тарифної угоди. У Чилі локаут може бути використано у відповідь на будь-який страйк, у якому бере участь понад 50 % робочої сили¹ [116].

У Франції локаут законний, якщо він є відповіддю на заворушення, яке спричинило повне руйнування підприємства або загрожує безпеці персоналу або інших осіб, або збереженню власності підприємства.

У деяких країнах право на локаут набуло законодавчого закріплення й у законах визначаються умови його реалізації (Венесуела, Індія, Канада, Нігерія, Туреччина, Швеція). Яскравий тому приклад – Закон Туреччини «Про колективні угоди, страйки і локаути» від 5 травня 1983 р., який встановлює єдиний правовий режим для страйків і локаутів. У ньому передбачено умови недійсності локаутів, а також перелік галузей, служб та установ, де забороняється їх застосовувати² [176].

В Іспанії локаути припускаються, коли вони необхідні для захисту життєвих інтересів підприємців. Але практика свідчить, що уряди й підприємці провідних країн Заходу, прагнучи зберегти соціальний мир, все ж

[116] ¹ Беззубко Л.В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами: Монография. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 121.

[176] ² Силин А.А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22.

таки рідко вдаються до масових звільнень найманих працівників у формі локаутів¹ [177].

У цілому ж у зарубіжній практиці все виразніше простежується тенденція до визнання локауту та запровадження його правової регламентації. При цьому важливо, щоб право на локаут за юридичною силою і наслідками не перекреслювало права на страйк. Неприйняття низкою країн локауту пояснюється тим, що за своїми юридичними наслідками він набагато жорсткіше страйку. Так, зарубіжною практикою визнано, що страйк призупиняє, а не припиняє трудових відносин, у той час як локаут зазвичай тягне їх припинення² [18].

Закріплюючи право найманих працівників і роботодавців на колективні дії, міжнародні акти передбачають право роботодавців на локаут поряд з правом найманих працівників на страйк.

Так, разом із правом на страйк для трудящих у Європейській соціальній хартії вперше було визнано право на локаут для роботодавців (п. 4 ст. 6). Однак, на думку експертів, гарантія цього права є все ж таки не настільки твердою, як гарантія права на страйк³ [178]. Як наслідок – для сторін соціально-трудова відносин немає необхідності встановлювати між цими поняттями цілковиту юридичну рівність.

Локаут, як зазначалося, припиняє дію трудових відносин. При цьому заробітної плати, пільг позбавляються всі працівники підприємства, установи, включаючи й тих, хто не брав участі у страйку (особи, які перебувають у відпустці, тимчасово непрацездатні та ін.).

Останніми роками окреслилася тенденція вирівнювання правових і соціальних наслідків, що породжуються страйками й локаутами. Законність

[177] ¹ Константінова Н.С. Локаут: міжнародний досвід та законодавчі перспективи в Україні // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 275.

[18] ² Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 70.

[178] ³ Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во МНИМП, 1998. – С. 510.

чи незаконність останніх у тих державах, де вони передбачені законодавством, визначає в кожному конкретному випадку суд. Адже оголошення локауту також можливе тільки за наявності певних умов, а не здійснюється на розсуд роботодавця.

Законодавство України не передбачає можливості застосування роботодавцем локауту як засобу боротьби зі страйкуючими. У юридичній літературі це питання залишається дискусійним. Одні правники вважають, що локаут також має бути передбачений для захисту прав роботодавців, інші автори дотримуються протилежної думки.

Так, С.О. Іванов вважає, що локаут з часом стане реальним юридичним правом роботодавців і може бути використаний ними не тільки як оборонна, а й як наступальна зброя¹ [179]. Г.І. Чанишева досить критично ставиться до використання зарубіжного досвіду щодо закріплення права на локаут і наполягає на тому, що його проведення у відповідь на колективний трудовий спір чи оголошення страйку позбавляє страйкуючих можливості за допомогою законних засобів захистити свої економічні й соціальні права та інтереси² [22].

Позиція, яку займає І.Я. Кисельов, спрямована на захист інтересів як працівників, так і роботодавців. На його переконання, спрямованість трудового права не повинна бути односторонньою. За такої однобічної спрямованості трудове право може отримати так званий «контрпродуктивний» нахил і нанести шкоду економічному розвитку, нормальному ринковому функціонуванню економіки й, врешті-решт, потребам та інтересам роботодавців³ [112]. Таким чином, учений не виступив ні проти локауту, ні за його застосування.

По суті, локаут є засобом самозахисту економічних інтересів власника у випадку проведення страйку. Однак деякі вчені, зокрема О. Сілін,

[179] ¹ Іванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования международного опыта // Гос. и право. – 1995. – №.3. – С. 34.

[22] ² Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 85.

[112] ³ Кисельов И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 22.

вважають локаут засобом економічного впливу на найманих працівників¹ [176].

Але варто зазначити, що в підзаконних нормативних актах нашої держави вживається термін «локаут», коли йдеться про форс-мажорні обставини. Так, відповідно до п. 6 Примірного договору купівлі-продажу електричної енергії між державним підприємством «Енергоринок» і постачальником електричної енергії за нерегульованим тарифом, затвердженого постановою № 631 Національної комісії регулювання електроенергетики України від 18 червня 2004 р.; п. 7.1. постанови № 934 тієї ж комісії від 19 жовтня 2005 р. (зі змінами, внесеними згідно з Постановою Національної комісії регулювання електроенергетики № 1057 від 10 серпня 2006 р.) «Про схвалення Примірного договору на передачу електричної енергії місцевими (локальними) електромережами між постачальником електричної енергії за нерегульованим тарифом та електропередавальною організацією» – випадками форс-мажору вважаються обставини непереборної сили (стихія, страйк, локаут, інший промисловий розлад тощо), що створюють загрозу енергетичній безпеці України і спричиняють неможливість виконання однією зі сторін зобов'язань за цим договором. Однак вживання цього терміна не є підтвердженням існування в українському законодавстві локауту, тому цей факт можна вважати недоліком акта, який свідчить про відсутність належних правових знань у сфері колективних трудових спорів у авторів зазначеної Постанови.

З нашої точки зору, слід переглянути Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і передбачити в ньому заборону локауту, тобто закриття підприємства і звільнення працівників з роботи власниками через їх участь у страйку. Надання роботодавцям права на оголошення локауту фактично призведе до ліквідації самого права працюючих на страйк. Поняття «право на страйк» та «право на локаут», на наш погляд, є несумісними. Локаут порушує принцип стабільності трудових

[176]¹ Силин А.А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22.

відносин; його легалізація призведе до фактичного зниження гарантій права на страйк; у випадку закріплення локаут спричинить скорочення робочих місць, загострить проблему працевлаштування звільнених осіб. Існування цього права в деяких зарубіжних країнах може бути виправдано лише тим, що страйкуючі вимагають покращання умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи тощо, тоді як на Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою страйків є, як правило, отримання неодержаної заробітної плати.

У майбутньому можна допустити існування локауту в законодавстві України, якщо буде ліквідовано таке ганебне, неприпустиме явище, як заборгованість по заробітній платі або ж інші борги перед працюючими в масштабах усієї країни.

Отже, наслідки участі працівників у страйку знаходяться у прямій залежності від визнання його законності. Якщо страйк незаконний, то участь у ньому розцінюється як порушення трудової дисципліни. У протилежному випадку участь у законному страйку – правомірна дія, яка не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності. За працівниками, які законно страйкують, зберігається місце роботи й посада. Час участі у такому страйку не зараховується ні до загального, ні до безперервного трудового стажу. Страйкарі позбавляються заробітної плати за час страйку незалежно від того, буде його визнано законним чи ні, але в разі потреби можуть отримувати матеріальну допомогу на період цієї акції зі страйкового фонду, якщо такий створюється.

З урахуванням вищевикладеного вважаємо за необхідне внести зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і його ст. 17 доповнити частиною третьою положенням такого змісту: «Забороняється оголошення локауту, тобто закриття підприємства і звільнення всіх працюючих через участь у страйку».

3.3. Види відповідальності працівників та суб'єктів, які представляють їх інтереси, за незаконні страйки

Проголошення в законодавстві права на страйк зовсім не означає відсутність обов'язку з боку страйкарів відповідати за незаконні дії, пов'язані з участю в ньому. Стаття 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

При визначенні різних видів відповідальності працівників за участь у незаконних страйках ми виходимо із загальновизнаного вчення про юридичну відповідальність.

Юридична відповідальність – це обов'язок особи, яка порушила норму права, нести юридично несприятливі наслідки, що містяться в санкціях правових норм¹ [180].

У теорії права традиційно виокремлюють 5 видів юридичної відповідальності: цивільну, кримінальну, адміністративну, дисциплінарну й матеріальну. Що стосується останньої, то в правовій літературі висловлюються різні думки, але переважна більшість учених вирізняє її як окремий вид юридичної відповідальності² [6].

Передусім, нас цікавлять ті види відповідальності, що передбачені трудовим законодавством за незаконні страйки. Питання про притягнення учасників такого страйку до відповідальності вирішується на розсуд керівника підприємства, установи, організації із застосуванням принципів, викладених у ст. 149 КЗпП. Ця стаття зобов'язує роботодавця враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких його вчинено, і попередню роботу працівника. Таким чином, відповідальність кожного страйкуючого має бути індивідуальною й

[180] ¹ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – С. 30.

[6] ² Теория государства и права / Под ред. В.М.Корельского и В.Д. Первалова. – М., 1998. – С. 429.

диференційованою. Не можна застосовувати до всіх осіб, які брали участь у незаконному страйку, однакову відповідальність. Отже, роботодавець має брати до уваги всі обставини, викладені у ст. 149 КЗпП.

Застосування правових санкцій дозволить попередити можливі незаконні страйки в майбутньому, застереже інших працівників від необміркованих дій. Із цього приводу М.Г. Александров першим висловив ідею про те, що порушення правової норми призводить до виникнення особливих охоронних відносин, які мають на меті застосування до правопорушників певних санкцій¹ [181]. На думку О.І. Процевського, правопорушення є неправомірною дією, яка розглядається як юридичний факт і породжує новий обов'язок – відповідати за вчинене² [182]. Іншими словами, виникають нові охоронні відносини, тому що дисциплінарна відповідальність настає на підставі не трудового договору, а нового юридичного факту – неналежного виконання своїх обов'язків.

Відповідальність за порушення законодавства у зв'язку з незаконними страйками закріплена статтями 30, 32 і 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Зазначені статті передбачають 4 можливі види юридичної відповідальності з цього приводу: дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову і кримінальну. Ці види відповідальності розрізняють: 1) за характером правопорушення, ступенем суспільної небезпеки; 2) суб'єктом відповідальності; 3) порядком її застосування; 4) правовими наслідками правопорушення (санкції).

І.Я. Кисельов відзначає, що покарання за незаконні страйки в країнах Заходу ретельно диференційовані й застосування їх показує гнучкість соціальної політики держави. У цих країнах також розрізняються дисциплінарні, цивільно-правові й кримінально-правові заходи проти незаконних страйків. Об'єктом їх виступають організатори страйків,

[181] ¹ Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. – С. 91.

[182] ² Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – С. 140.

головним чином профспілки та їх функціонери, а також пересічні страйкарі¹ [53].

Страйк, визнаний незаконним, повинен бути негайно припинений, а якщо рішення суду винесене до початку страйкових дій, працівникам належить утримуватися від його проведення. У протилежному випадку страйкарів можна притягти до дисциплінарної відповідальності.

Комітет МОП зі свободи об'єднань зазначає, що ніхто не може бути покараний за проведення або спробу проведення законного страйку. Звільнення працівників через страйк, який є законною дією профспілок, розглядається як серйозна дискримінація у сфері праці. Ніхто не може бути позбавленим своїх свобод або зазнавати штрафних санкцій лише через факт організації або участі у мирному страйку² [183].

Особливу увагу в Законі про страйки приділено відповідальності осіб, які є організаторами цієї акції та особам, які не приступають до роботи після визнання страйку незаконним, а також, які перешкоджають припиненню незаконного страйку. Такі особи притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

Законодавець виокремлює цих осіб, мабуть, для того, щоб притягти їх до більш суворої відповідальності, ніж усіх інших, хто брав участь у страйку. З нашої точки зору, осіб, які дійсно перешкождали припиненню страйку, можна притягати до більш суворої відповідальності. А що стосується його організаторів, то ми не бачимо підстав для накладення на них більш жорстких санкцій, адже вони діяли в межах законодавства, колектив уповноважив їх організувати страйк, а суд у разі порушення, наприклад, деяких строків, передбачених у Законі, визнав страйк незаконним. Вважаємо, що такі особи повинні нести відповідальність нарівні з іншими, хто брав участь у страйку, який потім було визнано незаконним.

[53]¹ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 290.

[183]² Жернігон Б, Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11. – С. 62.

У Законі не йдеться про осіб, які виступають підбурювачами до страйку. Але, якщо вони й будуть виявлені, то, на нашу думку, ці особи взагалі не повинні нести відповідальності за умови, що вони особисто не брали участі в незаконному страйку. Такий висновок пояснюється тим, що в трудовому праві дисциплінарна відповідальність за своєю природою є ретроспективною, тобто відповідальністю за вчинене, а не за намір вчинити якийсь дисциплінарний проступок.

До зазначених осіб не застосовуються гарантії, передбачені статтями 43 (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу) і 252 Кодексу законів про працю України (гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів). Що ж до організаторів цієї акції, то можливість їх звільнення без згоди профспілкового комітету, з нашого погляду, свідчить про суперечливі позиції законодавця, який, з одного боку, дозволяє організацію і проведення страйків на конституційному рівні, а з другого – допускає звільнення зазначених осіб без згоди профспілкової організації, тоді як для звільнення інших учасників страйку потрібно мати попередню згоду профспілкового комітету. Отже, роботодавець може позбавитися організаторів цієї акції у спрощеному порядку, не звертаючись до профспілкового комітету. Враховуючи вищевикладене, вважаємо за необхідне вилучити зі ст. 32 цього Закону положення про те, що до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, чи тих, які не виконують рішення про визнання його незаконним, а також осіб, які перешкоджають припиненню незаконного страйку не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП.

Білоруським, казахським, киргизьким і таджицьким законодавством організація страйку, визнаного судом незаконним, чи участь у ньому також

розглядається як порушення трудової дисципліни і може спричинити застосування заходів дисциплінарного впливу¹ [184].

Російський законодавець більш демократично підходить до відповідальності працівників за незаконні страйки. За ст. 22 Закону Російської Федерації «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 20 жовтня 1995 р.² [45] на працівників може бути накладено дисциплінарне стягнення лише в тому випадку, якщо вони приступили до проведення страйку чи продовжили його після того, як страйк було визнано судом незаконним.

До працівників у разі їх участі в незаконному страйку може бути застосовано будь-яке дисциплінарне стягнення, передбачене чинним законодавством. До таких заходів належить догана і звільнення. Але, на жаль, власники застосовують здебільшого крайній захід – звільнення з роботи. Застосування дисциплінарних санкцій є правом, а не обов'язком адміністрації.

У практиці відомі випадки, коли працівники, не оголошуючи страйку, відмовляються від виконання своїх обов'язків з причин неотримання заробітної плати. Чи можна такі їх дії вважати правомірними, адже така відмова зумовлена винними діями роботодавця? Так, наприклад, 20-21 вересня 2006 р. частина працівників цеху № 580 ДП «Завод ім. В.О. Малишева» відмовилася від виконання своїх трудових обов'язків через не виплату їм зарплати, вважаючи цю акцію страйком. Керівництво заводу пообіцяло працівникам протягом тижня частково погасити заборгованість по виплаті заробітної плати, після чого вони стали до роботи. Відмову працівників виконувати свої трудові обов'язки керівництво підприємства кваліфікувало як порушення трудової дисципліни, за що

[184] ¹ Абрамова О.В. Ответственность за нарушение коллективных трудовых споров // Вестн. Ин-та. законодательства и сравн. правоведения при правительстве РФ. – 2000. – № 4. – С. 12.

[45] ² О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20.10.1995 г. // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.

порушникам було оголошено догану¹ [185]. Такі дії керівництва ми вважаємо законними, тому що не було дотримано примирних процедур та інших норм, що передують проведенню страйків. При оцінці поведінки працюючих, які відмовилися від виконання роботи, слід враховувати також і те, що вони в разі неправомірних дій роботодавця мають право оскаржити його дії до суду, звернутися до інших органів у порядку, передбаченому законодавством, а не раптово припиняти виконання своїх обов'язків.

Відповідальність працівників, а також суб'єктів, які представляють їх інтереси, за незаконний страйк не повинна зводитися виключно до дисциплінарних стягнень. Вважаємо, що до порушників залежно від характеру порушення і, так би мовити, від ролі, відведеної працівникові в організації страйку, доцільно застосовувати й інші заходи, як усні зауваження, роз'яснення, переконання тощо.

За участь у незаконному страйку (за умови відсутності на роботі понад 3-х годин протягом робочого дня) можливе звільнення за прогул без поважних причин. Виняток із цього правила становлять випадки, якщо під час незаконного страйку працівники знаходяться на підприємстві, а прогул означає відсутність на підприємстві більше 3-х годин протягом робочого дня.

Звільнення осіб, які брали участь у страйку, за іншими підставами (крім прогулу) не допускається. У разі незаконного звільнення працівник вправі звернутися до суду, який може поновити його на роботі зі стягненням заробітної плати за вимушений прогул, у тому числі й моральної шкоди.

Для визнання звільнення законним роботодавець має довести участь працівника в незаконному страйку. Для притягнення його до матеріальної відповідальності слід навести докази щодо пошкодження майна чи завдання матеріальної шкоди іншим способом. Якщо страйкуючі допускають порушення громадського порядку й вчиняють інші незаконні дії, для

[185] ¹ Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 9 місяців 2006 р. Додаток № 01-20/04-04-205 від 29.09.06. – С. 22.

припинення таких дій власник може звернутися за допомогою до органів, що забезпечують охорону громадського порядку.

Інколи роботодавці, намагаючись помститися працівникам за їх участь у страйку, відмовляють їм у подальшому працевлаштуванні. Такі дії зумовлені солідарністю з роботодавцями тих підприємств, де страйкують наймані працівники. На думку експертів Комітету зі свободи об'єднань МОП, відмова у працевлаштуванні осіб, звільнених за участь у страйку, є порушенням принципу свободи об'єднань¹ [183]. За наявності вакансій такі дії роботодавців слід вважати незаконними.

Адміністрація не вправі застосовувати стягнення, не передбачені чинним законодавством, статутами й положеннями про дисципліну, які принижують честь і гідність найманих працівників.

Разом із тим, спостерігаємо різні форми переслідування осіб, які брали участь у страйках. 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, яка постійно була позбавлена роботи, тобто працівники знаходилися у простої. Як наслідок – оплата робочого часу в розмірі двох третин тарифної ставки, що значно менше звичайної зарплати. Вважаємо, що з метою попередження таких ситуацій ст. 27 Закону про страйки 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 тощо через участь у страйку».

Статтею 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окрім дисциплінарної відповідальності передбачено також адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

[183] ¹ Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11. – С. 62.

Але зауважимо, що КпАП не має спеціальної статті, в якій було б передбачено накладення на працівників адміністративної відповідальності за участь у незаконному страйку. Що стосується керівників підприємств, установ, організацій, їх можна притягти до адміністративної відповідальності територіальними органами Державного департаменту по контролю за дотриманням законодавства про працю. Стосовно ж найманих працівників іншими спеціальними нормативними актами не передбачено можливості накладення на них штрафів. Разом із тим штрафні санкції можуть застосовуватися за невиконання положень колективних договорів. Стаття 41² КпАП передбачає, що порушення чи невиконання особами зобов'язань щодо колективного договору, угоди тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян¹ [186]. Якщо в колективному договорі наймані працівники зобов'язалися не вдаватися до страйків, то, на нашу думку, до такої відповідальності вони можуть бути притягнуті й за дії, пов'язані з організацією незаконних страйків. Проте у ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що на осіб, які представляють власника або уповноважені ним органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору (угоди), накладається штраф до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Одне й те ж питання про розмір штрафу за невиконання колективного договору у 2-х законах вирішені по-різному: в одному – штраф накладається в розмірі від п'ятдесяти до ста неоподаткованих мінімумів, в іншому – до ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Яким же актом слід керуватися? Як вбачається, необхідно керуватися спеціальним нормативним актом, яким щодо ситуації, яка аналізується, є Закон України «Про колективні договори і угоди». Водночас, вважаємо, що відповідні зміни необхідно внести до ст. 41² КпАП. У другій

[186] ¹ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р., № 8073-Х // Відом. Верховн. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.

частині цієї статті слід вилучити слова «від п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів».

Звернімося до досвіду зарубіжних країн з цього питання. Майже всі закони, що регламентують страйк у країнах Східної Європи, за винятком угорського й чеського, встановлюють адміністративну відповідальність за їх порушення у вигляді грошового штрафу¹ [48].

За законодавством Сербії й Чорногорії підлягають штрафу в адміністративному порядку страйкарі, які відмовляються виконувати розпорядження керівника під час забезпечення мінімуму процесу праці² [48].

У ч. 2 ст. 34 Закону: про страйки говориться, що у разі заподіяння збитків власникові незаконним страйком вони відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на його проведення в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать). Як бачимо, цією статтею передбачено матеріальну відповідальність профспілок або інших органів та осіб, які уповноважені на проведення страйку. Зазначена норма охороняє власність, майнові права роботодавця. Реально стягнути завдану шкоду можна з профспілкового комітету, який очолює страйк, адже на його рахунок є кошти і майно. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. А стягнення шкоди з представників страйкому або з конкретних осіб є досить проблематичним, адже ці особи не завжди мають кошти та майно, на яке може бути звернене стягнення. Таким чином, профспілкові комітети завжди можуть бути

[48]¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 64.

[48]² Миронов В.К. Там же. – С. 65.

притягнені до матеріальної відповідальності, а інші особи, які очолюють страйк, – не завжди.

У сучасних умовах у профспілковому русі відбувся перехід від організаційного монізму до плюралізму. Відповідно до ст. 36 Конституції України працюючі можуть створювати різні профспілки. Останні умовно поділяються на традиційні (офіційні), створені ще за радянських часів, які зберегли принципи минулого в організації й роботі, а також нові – альтернативні, модифіковані профспілки демократичної орієнтації. Як свідчить практика, традиційні профспілки (тобто профспілки з накопиченим досвідом) майже не виступають організаторами страйків. Ці акції здебільшого, ініціюються або самим трудовим колективом, або профспілками нового типу, які називають себе профспілками «солідарними», «демократичними», «незалежними». Профспілки нової хвилі значно активніші, проте нечисленні. Інколи вони створюються у складі 3-х, 5-ти, 7-ми людей. Тому такі профспілки не мають відповідної матеріальної бази. Майнові позови, спрямовані проти цих профспілок, майже даремні, а тому з них реально не можна стягнути завдану шкоду, спричинену власникові незаконним страйком.

За сучасних умов змінити цю ситуацію неможливо. З часом, якщо такі профспілки за чисельністю стануть рівноцінними з традиційними, вони зможуть відшкодовувати матеріальні збитки, оскільки їх матеріальний стан покращиться.

Вища за статусом профспілкова структура до відшкодування шкоди, спричиненої незаконним страйком, притягнута бути не може.

Можна припустити можливість стягнення матеріальної шкоди із страйкових фондів. Однак на сьогодні відсутнє будь-яке законодавство про порядок їх створення, обліку наявних коштів і напрями їх використання. У багатьох випадках страйковий фонд взагалі не створюється. Це пояснюється браком коштів у страйкуючих, оскільки і страйк, як правило, оголошується через неотримання заробітної плати, на яку працівники мають повне право.

Якщо такий фонд не створюється, суду в разі встановлення розміру шкоди належить враховувати матеріальне становище особи, яка очолює страйк (ч. 4 ст. 1193 Цивільного кодексу)¹ [187]. В окремих випадках суд може зменшити розмір відшкодування збитків. Особа, яка очолює страйк, має передбачати можливі наслідки оголошеного нею страйку вже на етапі його підготовки.

Залишається нез'ясованим питання про визначення розміру шкоди, яку завдано внаслідок проведення страйку. Яким же чином можна обчислити збитки підприємству? Чи можна віднести до цієї шкоди неодолені доходи? При визначенні шкоди слід виходити із загально-правових принципів притягнення до матеріальної відповідальності працівників у трудових відносинах. З нашого погляду, в цих випадках треба враховувати лише пряму дійсну шкоду відповідно до статей 130, 132-134 КЗпП України. При визначенні шкоди не отримані доходи не повинні враховуватися.

Ми цілком підтримуємо точку зору Ф.А. Цесарського, що в ч. 2 ст. 22 Закону не диференційовано поняття збитків, заподіяних незаконним страйком, а йдеться лише про те, що має бути відшкодована шкода, спричинена як до, так і після моменту визнання страйку незаконним² [188].

Російське законодавство вирізняється більшою гнучкістю й лояльністю стосовно відповідальності профспілок за незаконні страйки. Згідно з ч. 2 ст. 22 Закону РФ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» профспілкова організація, що оголосила незаконний страйк, зобов'язана відшкодувати спричинені збитки лише в тому випадку, якщо вона не припинила страйк після визнання його незаконним.

На підставі законів Польщі, Румунії, Чехії організаторів страйку може бути притягнуто до майнової відповідальності за нормами цивільного

[187] ¹ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відом. Верховн. Ради. України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.

[188] ² Цесарський Ф.А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк // Судова апеляція. – 2006. – № 1.

законодавства, якщо їх неправомірні дії спричинили майнову шкоду¹ [48]. Для українського законодавства ця позиція є неприйнятною, тому що учасники трудових відносин несуть відповідальність лише за нормами трудового законодавства, які відрізняються від норм матеріальної відповідальності в цивільному праві. До того ж норми про матеріальну відповідальність працівників, які існують у трудовому законодавстві, є пільговими.

За ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають цьому шляхом насильства, погрозою його застосування, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством. Аналогічні статті є у Трудових кодексах Республіки Беларусь, Молдови, Румунії.

Так, ст. 399 Трудового кодексу Республіки Беларусь від 26 липня 1999 р., № 296-3 передбачає, що особи, які шляхом насильства чи погрози його застосування примушують до участі у страйку або до відмови від участі в ньому, притягаються до кримінальної відповідальності відповідно до законодавства.

Трудовий кодекс Республіки Молдова також передбачає кримінальну відповідальність у зазначених випадках.

Румунський закон передбачив кримінальну відповідальність (з покаранням у виді позбавлення волі на строк від трьох до шести місяців) за аналогічні правопорушення² [48].

За такі ж дії, тобто за примус до участі чи відмову від участі у страйку шляхом насильства чи погроз застосування насильства або з використанням залежного становища того, кого примушують, ст. 5.40. Кодексу Російської Федерації про адміністративні правопорушення передбачено накладення

[48] ¹ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 64.

[48] ² Миронов В.К. Там же. – С. 65.

адміністративного штрафу. Таким чином, дії, за які український законодавець встановив кримінальну відповідальність, у Росії розцінюються як такі, за які достатньо стягнення адміністративного штрафу.

Наведемо ще деякі приклади. Так, у Японії відповідно до Закону про державну службу державні урядовці – учасники страйків караються тюремним ув'язненням до трьох років або штрафом до десяти тисяч ієн. За тлумаченням Верховного суду країни кримінальна відповідальність покладається лише на організаторів і керівників таких страйків. В Італії кримінальна відповідальність покладається на учасників страйків у державних і громадських службах, якщо ці акції підривають порядок і дезорганізують «суттєві послуги». У США страйк урядовців федеральних державних установ карається як кримінальний злочин, а страйкарі позбавляються права працювати в державному апараті¹ [53].

У країнах Західної Європи страйкарі стають об'єктом кримінальних санкцій здебільшого за «дії, що впливають зі страйків». У такому випадку, як зазначає І.Я. Кисельов, учасники несуть відповідальність за злочини, які мають часом непряме відношення до страйків як таких. До них належать злочини проти державної влади (повстання, заколот, змова), громадського порядку, проти особи (погрози, образи, залякування, шантаж, побої, обман, захоплення заручників – членів адміністрації, блокування руху транспорту) або проти майна власника (захоплення підприємства, перешкоджання вивезенню продукції). Ці дії подекуди називають «промисловим саботажем».

На практиці кримінальні санкції здебільшого застосовуються у 2-х випадках: проти посягань на «свободу праці», тобто проти дій, які вчиняють страйкарі (страйкові пікети) з метою не допустити на підприємство «штрейкбрехерів», і проти учасників «сидячих» страйків.

До числа новітніх методів боротьби зі страйками у низці країн (США, Нідерланди, Ізраїль) входять надання будь-яким громадянам, які відчують незручності у зв'язку зі страйком, або заінтересованим організованим групам

[53] ¹ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 291.

права вимагати прийняття судом наказу, що забороняє страйк, який спричинив шкоду громадськості, і висунення вимог відшкодування таких збитків¹ [53].

Відповідно до ст. 174 Кримінального кодексу України² [189] злочином визнається примушування до участі у страйку або перешкоджання участі в ньому шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій.

Суспільна небезпека даного злочину полягає в тому, що він завдає шкоди праву людини, яка працює, самостійно й вільно приймати рішення про участь у страйку для захисту своїх трудових, економічних і соціальних інтересів.

Основним безпосереднім об'єктом такого злочину є суспільні відносини, що забезпечують найманим працівникам їх право на участь у законному страйку³ [190]. Додатковим об'єктом можуть виступати здоров'я, особиста воля, громадський порядок, авторитет органів державної влади й органів місцевого самоврядування тощо.

На думку В.І. Павликівського, безпосереднім об'єктом досліджуваного злочину виступають суспільні відносини у сфері конституційного права людини на вільне здійснення страйку з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів⁴ [191].

Потерпілим від злочину є найманий працівник (як громадянин України, так і іноземець, а також особа без громадянства), тобто фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації, в об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

[53] ¹ Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – С. 292.

[189] ² Кримінальний Кодекс України від 05.04.2001 р., № 2341-III // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

[190] ³ Зінченко І.О. Кримінально-правова охорона виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина // Аналіз законодавства і судової практики: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. – С. 152.

[191] ⁴ Павликівський В.І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством: Наук.-практ. посібн. – Х.: Харків юрид., 2005. – С. 102-103.

Об'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 174 КК, може виявлятися у 2-х альтернативних діяннях: (а) у примушуванні до участі у страйку і (б) в перешкоджанні участі в ньому.

Примушування – це психічний або фізичний вплив на працівника з метою змусити його брати участь у страйку всупереч його волі. Перешкоджання – це протидія здійсненню працівником свого права брати участь у страйку¹ [192]. Вбачається, що і примушування, і перешкоджання слід розуміти як вимогу до працівника взяти участь у страйку всупереч його волі чи, навпаки, не брати участі в ньому шляхом застосування фізичного насильства, погрози застосування такого насильства або інших незаконних дій (підкупу, умовляння, шантажу, погрози позбавити працівника будь-яких пільг, не виплатити заробітної плати, звільнити з роботи, спричинити шкоду власності тощо).

У кримінальному праві є й такі учасники злочину, як підбурювачі. Підбурювач викликає в іншого співучасника бажання й рішучість вчинити злочин. Остаточне ж рішення належить особі, яку підбурюють² [192].

Підбурювач може поводитися агресивно, впливати на опонентів силою влади, авторитетом у трудовому колективі. З точки зору кримінального права він є одним зі співучасників злочину. Якщо у вчиненні злочину брали участь декілька осіб, обвинувачення слід формулювати таким чином, щоб були зрозумілі роль кожного зі співучасників, форма їх співучасті (виконавець, організатор, підбурювач, пособник), які конкретно дії вони вчинили, а також щоб були наведені обставини, що визначають ступінь вини кожного.

Проте в трудовому праві, як і в законодавстві про страйки, не передбачено кримінальної відповідальності за підбурювання. Підстави для кримінальної відповідальності за незаконні страйки визначені у Законі доволі вичерпно, і вони не можуть тлумачитися розширено.

[192] ¹ Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. коментар / За заг. ред. В.Т. Маляренка, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Вид. 2-ге, перероб. та доп. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – С. 152.

[192] ² Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. коментар / За заг. ред. В.Т. Маляренка, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Вид. 2-ге, перероб. та доп. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – С. 89.

На відміну від примушування, перешкоджання може вчинятися не тільки шляхом активних дій, а й бездіяльністю: затягуванням вирішення спору, недотриманням процедури розгляду колективного трудового спору з метою подальшого визнання страйку незаконним.

Погроза застосування насильства може полягати в залякуванні працівника застосуванням будь-якого фізичного насильства, у тому числі й вчинити вбивство. Вона має бути реальною і давати підстави побоюватися її втілення.

Можна погодитися із позицією О.М. Готіна, який вважає, що за змістом ст. 174 КК фізичне чи психічне насильство, як способи вчинення цього злочину, можуть застосовуватися лише до працівника підприємства чи установи. Щодо випадків, коли вказане насильство застосовується до осіб, близьких потерпілому, з метою впливу на працівника, то слід говорити про «інші незаконні дії» як спосіб перешкоджання чи примушування і кваліфікувати вчинене за сукупністю злочинів, передбачених ст. 174 КК й відповідними статтями цього Кодексу, які передбачають відповідальність за злочини проти особи¹ [193].

У законодавстві Західної Європи, на відміну від українського, містяться більш конкретні вказівки на те, у яких випадках може наставати кримінально-правова відповідальність за незаконні страйки.

Не містить складу злочину, передбаченого ст. 174 КК, перешкоджання участі у страйку, якщо його проведення є незаконним. У п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р., № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»² [194] роз'яснюється, що страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працюючі домагаються в такий спосіб політичних цілей, коли виникає загроза життю чи здоров'ю, правам і свободам інших людей або коли він

[193] ¹ Готін О.М. Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. – Луганськ.: Юрsvіт, 2006. – С. 78.

[194] ² Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Пост. Пленуму Верхов. Суду України від 01.11.1996 р., № 9 // Зб. пост. Пленуму Верхов. Суду України (1972-2004). – Х., 2004. – С. 26.

організовується чи здійснюється в державних органах, на підприємствах чи в організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку й безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язано з важкими або небезпечними наслідками та ін.

Суб'єктивна сторона цього злочину характеризується прямим умислом. Винна особа усвідомлює, що примушує іншу особу всупереч її волі брати участь у страйку або перешкоджає їй здійснити своє право на страйк і бажає так діяти. До того ж перешкоджання участі у цій акції з метою продовження незаконних дій стосовно працівників повинно визнаватися суттєво небезпечнішим від тих же дій, пов'язаних з бажанням особи не зашкодити діяльності підприємства.

Законодавством встановлено таке покарання за примушування до участі у страйку: штраф до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешт на строк до шести місяців, або обмеження волі на строк до трьох років.

Підсумовуючи зазначене вище, приходимо до висновку, що розділ IV Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», присвячений відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори, в тому числі й відповідальності працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним, на наше переконання, потребує доопрацювання. Адже більшість його статей характеризується нечіткістю, розпливчатістю формулювань, містять відсильні норми. Норми Закону не повною мірою враховують світовий досвід притягнення винних до відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Висновки до третього розділу

1) Перше речення ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після слів «більшість найманих працівників» доповнити приписом, що «рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість усього

трудового колективу підприємства, установи чи організації, а не одного структурного підрозділу або не менше двох третин делегатів конференції».

2) Пропонуємо ст. 19 цього Закону доповнити частиною другою такого змісту: «При винесенні рішення про оголошення страйку слід враховувати й думку тих найманих працівників, які не брали участі у зборах, шляхом збору підписів цих осіб».

3) Вважаємо необхідним закріпити на законодавчому рівні положення, відповідно до якого власника має бути попереджено про майбутній страйк шляхом передачі копії рішення про оголошення страйку і протоколу рішення про оголошення страйку.

4) На наше переконання, є сенс доповнити ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» положенням про те, що в разі потреби за домовленістю сторін строк повідомлення про початок страйку може бути подовженим.

5) Вважаємо за необхідне наділити роботодавця правом приймати на роботу інших працівників замість страйкуючих. Таке право буде сприяти нормальному функціонуванню підприємства й отримуванню доходу, який потрібен для задоволення вимог страйкарів і для інших цілей.

6) Слід звузити перелік причин, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними. Навіть за наявності процедурних порушень, передбачених у ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», страйк не можна визнавати незаконним, якщо працівники вимагають не підвищення заробітної плати, а стягнення заборгованості по вже заробленій заробітній платі. Це питання варто віднести на розсуд судів, які повинні враховувати матеріальне становище працівників, тривалість їх роботи на підприємстві, внесок у загальні результати роботи підприємства, установи, організації тощо.

7) Доречно надати Генеральному прокуророві й підпорядкованим йому прокурорам право на звернення до суду із заявою про визнання страйку незаконним.

8) У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним необхідно передбачити в резолютивній частині цього рішення обов'язок працюючих щодо негайного виконання цього рішення і припинення даної акції.

9) Рекомендуємо статтю 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною третьою приписом такого змісту: «Забороняється оголошення локауту, тобто закриття підприємства і звільнення всіх працюючих через участь у страйку». Надання роботодавцям права на оголошення локауту фактично призвело б до ліквідації самого права працюючих на страйк. Існування цього права в деяких зарубіжних країнах може бути виправдано тим, що страйкуючі вимагають покращання умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи тощо, тоді як на Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою цих акцій є, як правило, отримання неодержаної заробітної плати.

10) Вважаємо, що організатори страйку повинні нести відповідальність нарівні з іншими (а не підвищену), хто брав участь у цій акції, яку потім було визнано незаконною.

11) З нашого погляду, необхідно вилучити зі ст. 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» положення про те, що до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП.

12) Пропонуємо ст. 27 Закону доповнити частиною четвертою такого змісту: «Не допускається зміна істотних умов праці, переведення на іншу роботу без згоди працівників, примусове переведення на бригадну організацію праці тощо через участь у страйку».

13) Недоліком розглядуваного Закону є перевантаження вказівками на строки та інші процедурні норми, що спричиняє визнання в багатьох випадках страйків незаконними, адже строків складно дотримуватися, тому

вони нерідко порушуються. Слід розвантажити Закон від деяких строків, і передбачити, що вони можуть бути в певних випадках подовжені за згодою сторін.

14) Реально стягнути завдану страйком шкоду можна з профспілкового комітету, який очолює страйк, оскільки на його рахунку завжди є кошти і майно. А відшкодування шкоди представниками страйкому або конкретними особами є досить проблематичним, бо вони не завжди мають кошти та майно, на які може бути звернене стягнення. При відшкодуванні збитків, заподіяних страйком, слід виходити лише з прямої дійсної шкоди відповідно до статей 130, 132-134 КЗпП України. При визначенні шкоди неодержані доходи не враховуються.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що виявляється в з'ясуванні правової природи права на страйк, його характерних ознак, відмінних рис від інших соціально-економічних прав, причин виникнення страйкового руху і засобів їх попередження, наслідків участі працівників у страйку, механізму притягнення до відповідальності за участь у незаконному страйку. Як наслідок вирішення цієї наукової проблеми, на підставі аналізу законодавства, поглядів науковців, узагальнення практики страйкового руху, досвіду зарубіжних країн, авторкою сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Право на страйк є одним із соціально-економічних, а не політичних прав громадян. Воно, на відміну від прав першого покоління, має вторинний характер. Цим правом можна скористатися лише за наявності певних умов: у разі допущення грубих порушень трудових прав з боку власника й у випадку недосягнення позитивного результату після проведення примирних процедур. Воно є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників.

2. До основних ознак страйку належать такі:

1) Страйк – тимчасова акція; безстрокові страйки неприпустимі.

2) Страйк – колективна дія, тому це право працівник може реалізовувати лише разом з іншими особами, захищаючи тим самим колективні інтереси.

3) Страйк – добровільна акція. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

4) Страйк – організована акція, адже його оголошення проходить в певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси усіх суб'єктів, чий інтересів він торкається. Страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного найманими працівниками.

5) Право на страйк мають тільки працюючі наймані працівники, а мітинги й виступи інших осіб, у тому числі непрацюючих пенсіонерів, слід розцінювати як акції соціального протесту.

3. Пропонуємо передбачити на законодавчому рівні попереджувальний страйк, що дозволить запобігти тривалому страйку. Попереджувальний страйк можна визначити як добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку проведення примирних процедур, про що власника слід попередити не пізніше, ніж за 48 годин.

4. Вважаємо за доцільне ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною другою такого змісту: «Право на страйк не може реалізовуватися працівниками з метою задоволення політичних вимог». Частину другу цієї статті слід вважати частиною третьою.

5. Наголошуємо на необхідності відрізнити страйк від акцій протесту – мітингів, зборів, демонстрацій, пікетувань, голодувань, походів, перекивання шляхів. Учасниками страйку можуть бути тільки працівники підприємства, а учасниками колективних акцій – будь-хто з громадян. Акції протесту, на відміну від страйків, допускаються за наявності дозволу місцевих органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування й без попередніх примирних процедур. Порядок організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів, демонстрацій тощо не врегульовано спеціальним законодавством. Із цього приводу в Україні є чинним указ Президії Верховної Ради СРСР від 28 липня 1988 р. «Про порядок організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів, демонстрацій в СРСР». Дотримуємося погляду про необхідність розробки і прийняття в Україні спеціального нормативно-правового акта про порядок організації і проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій.

6. Страйки є наслідком неврегульованих соціально-трудова конфліктів. Їх причинами є найбільш грубі масові порушення трудового

законодавства, зокрема, про оплату праці, наявність тривалої заборгованості, незабезпечення працівникам належних умов праці тощо.

Незважаючи на активізацію страйкового руху, на Україні тривалий час не провадилося узагальнення його причин. Саме ці обставини завадили розробці практичних рекомендацій щодо способів і методів попередження страйків.

Усі причини страйків можна класифікувати на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні. Під об'єктивними розуміємо такі, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечили б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегії ефективного розвитку підприємства, умінь і навичок працювати в жорстких умовах ринкової економіки, відсутність маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на продукцію тощо. До суб'єктивних причин слід віднести неухвалене ставлення керівників до потреб працівників, ігнорування їх вимог, використання коштів підприємства в інших цілях, порушення принципу справедливого розподілу прибутку. В окремих випадках суб'єктивними причинами виступають також невикористані вимоги страйкарів щодо розміру заробітної плати.

7. Для попередження об'єктивних причин страйків слід вдосконалювати механізм управління підприємством, а для запобігання суб'єктивним – підвищити контроль за діяльністю керівників з боку контролюючих органів, профспілок та інших осіб, уповноважених трудовими колективами. Зокрема, профспілкам слід активніше користуватися правом, яким вони наділені на підставі ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» щодо доступу до інформації з приводу оплати праці працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів. Необхідно розривати контракти з тими керівниками підприємств, які використовують кошти для задоволення інших потреб. За наявності в діях власників ознак злочину, потрібно притягати їх до кримінальної відповідальності.

Важливо посилити роль Державної інспекції праці, регулярно провадити ретельні перевірки стану виплати заробітної плати на підприємствах. Обґрунтовується необхідність внесення змін до Закону України «Про оплату праці» і закріплення положення про справедливе, розумне співвідношення між заробітною платою керівника підприємства і найманого працівника.

Настав час вжити належних заходів до забезпечення виконання Рекомендації № 129 Генеральної Конференції МОП щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві від 28 червня 1967 р., відповідно до якої адміністрація повинна після консультації з представниками трудівників вдатися до відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з ними та їх представниками, своєчасно надавати найманим працівникам інформацію про стан підприємства, перспективи його розвитку тощо. Треба забезпечити виконання положення Рекомендації про те, що підприємці та їхні організації, а також трудівники та їх організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння й довіри, яка є сприятливою як для ефективності діяльності підприємства, так і для сподівань трудівників.

Необхідно надати прокуророві право на звернення до суду із заявою про визнання страйку незаконним.

З метою попередження страйків пропонуємо ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною четвертою такого змісту: «Президент має право призупинити проведення страйку строком до двох місяців у виняткових випадках, якщо проведення страйку загрожує значними втратами й загостренням ситуації у трудових колективах».

8. Обмеження щодо проведення страйків, які встановлено в законодавстві, у деяких випадках вважаємо виправданими. Вони не суперечать загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права, впливають із принципу, закріпленому у ст. 23 Конституції України, який

зводиться до того, що реалізація права на страйк одних громадян не може привести до порушень прав інших. Обмеження права на страйк дозволять попередити зловживання цим правом, захистять інтереси держави й суспільства.

Аналіз низки вітчизняних законів, а також узагальнення практики обмеження страйків для окремих працівників у зарубіжних країнах дають підстави зробити висновок про розширення кола працівників, яким заборонено вдаватися до цієї акції.

З урахуванням тієї обставини, що на сьогодні в законодавстві України існує нечіткість в окресленні галузей, де забороняється страйкувати, пропонуємо частину другу ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти в такій редакції: «Забороняється проведення страйку працівників:

1) Збройних Сил України, воєнізованих формувань та організацій, на які покладено забезпечення оборони й безпеки держави, а також організацій, що безпосередньо обслуговують особливо небезпечні види виробництв (атомні електростанції);

2) лікарень, станцій швидкої й невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ, у тому числі КЖЕП;

3) аварійно-рятувальних, протипожежних та інших служб, які здійснюють попередження або ліквідацію стихійного лиха, надзвичайних ситуацій;

4) правоохоронних органів (МВС, СБУ, прокуратур, судів), державних служб;

5) служб електро-, водо-, каналізаційного, газопостачання;

6) усіх видів транспорту (авіаційного, залізничного, водного, у тому числі річкового), а також працівників органів, які здійснюють контроль за початком навігації на водоймах;

- 7) сфери зв'язку, у тому числі радіо, телебачення, пошти, телеграфу, телефону включаючи служби мобільного зв'язку;
- 8) банківської сфери;
- 9) підприємств, зайнятих випуском необхідних продуктів харчування й ліків;
- 10) підприємств, що мають стратегічне значення для економіки й безпеки держави;
- 11) сільського господарства, які виконують сезонні роботи;
- 12) поховальних і ритуальних служб».

9. Перше речення ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після слів «більшість найманих працівників» може бути доповнено приписом, що рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більшість усього трудового колективу підприємства, установи, організації, а не одного структурного підрозділу або не менше двох третин делегатів конференції. Пропонуємо також доповнити ст. 19 цього ж Закону положенням, що при винесенні рішення про оголошення страйку можна враховувати й думку тих найманих працівників, хто не брав участі у зборах, шляхом збирання їх підписів.

10. Рекомендуємо наділити роботодавця правом у разі виробничої потреби безперешкодно приймати на роботу інших працівників, замість страйкуючих. На наше переконання, в такий спосіб буде забезпечено продовження роботи підприємства, попереджено простій працівників, які не бажають брати участі у страйку.

Призупинення на час страйку трудових правовідносин призводить до того, що нещасний випадок на підприємстві на цей період не розглядається як виробнича травма і страйкареві не виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

11. Вважаємо за доцільне звизити перелік причин, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними. Якщо наймані працівники тривалий час не

отримували заробітної плати й порушили деякі процедурні норми, передбачені у ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», вони можуть у разі визнання цієї акції незаконною не лише не досягти мети про задоволення своїх вимог, а й втратити роботу, тобто бути звільненими за прогул без поважної причини. Такий підхід до вказаної ситуації аж ніяк не сприяє соціальному миру в суспільстві, а навпаки, може призвести до посилення напруги у відносинах між роботодавцями й найманим працівниками і спричинити подальше загострення ситуації. Нам видається, що навіть за наявності процедурних порушень страйк не можна визнавати незаконним, якщо працівники вимагають не підвищення заробітної плати, а стягнення оплати за вже виконану роботу. Вважаємо, що це питання слід віднести на розсуд судів, а вони повинні враховувати матеріальний стан працівників, тривалість їх роботи на підприємстві, внесок у загальні результати діяльності підприємства, установи, організації тощо.

12. Організатори страйку повинні нести відповідальність нарівні з тими, хто брав участь у ньому, якщо потім страйк було визнано незаконним, адже вони діяли в межах законодавства, колектив уповноважив їх організувати цю акцію протесту.

Наголошуємо на необхідності вилучення зі ст. 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» положення про те, що до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП.

Пропонуємо ст. 27 Закону доповнити частиною четвертою такого змісту: «Не допускається зміна істотних умов праці, переведення на іншу роботу без згоди працівників, примусове переведення на бригадну організацію праці тощо через участь у страйку».

З нашої точки зору, недоліком Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є перевантаження

строками (19 строків) та іншими процедурними нормами, що тягне за собою визнання страйків незаконними в багатьох випадках, тому що вони досить часто порушуються, цих строків складно чітко дотримуватися. Ось чому варто розвантажити Закон від деяких строків і передбачити, що вони можуть бути в певних випадках подовжені за згодою сторін.

13. Реальне відшкодування завданої страйком шкоди можливе з профспілкового комітету, який його очолює, бо на його рахунок є обігові кошти й майно. Натомість стягнення збитків з представників страйкому або з конкретних осіб є досить проблематичним, адже ці особи не завжди мають кошти й майно, на яке може бути звернене стягнення. При відшкодуванні збитків, заподіяних страйком, слід виходити лише з прямої дійсної шкоди відповідно до статей 130, 132-134 КЗпП України. Неодержані доходи при визначенні розміру збитків не враховуються. Вища за первинну профспілку профспілкова організація до відшкодування шкоди, спричиненої незаконним страйком, притягнута бути не може.

14. Наслідки участі працівника у страйку залежать від законності останнього. На час законного страйку за працівником зберігаються місце роботи й посада. Це положення обов'язково пропонуємо закріпити в законодавстві. Вважаємо, що страйк не можна розглядати як порушення чи невиконання працівником умов трудового договору.

15. Наголошуємо також на необхідності доповнення ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» частиною третьою такого змісту: «Забороняється оголошення локауту, тобто закриття підприємства і звільнення всіх працюючих через участь у страйку». Надання роботодавцям права на оголошення локауту фактично призвело б до ліквідації самого права працюючих на страйк. На нашу думку, право на страйк і право на локаут є несумісними. Легалізація локауту призведе до фактичного зниження гарантій права працівників на страйк. У випадку закріплення на рівні законодавства локаут спричинить скорочення робочих місць, загострить проблему працевлаштування звільнених осіб. Існування

права на локаут у деяких зарубіжних країнах може бути виправдано тим, що страйкуючі вимагають покращання умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи тощо, тоді як на Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою цих акцій є, як правило, отримання недержаної заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
3. Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 9-13.
4. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
5. Бахин С.В. О классификации прав человека, провозглашённых в международных соглашениях // Правоведение. – 1991. – № 2. – С. 16-21.
6. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. – 616 с.
7. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіка, В.Д.Ткаченка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 427 с.
8. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консум, Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
9. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
10. Гладких В.И. Социальные права граждан в аспекте формирования Украины как социального, правового государства // Проблемы правового забезпечення економічної та соціальної політики в

- Україні: Матер. наук. - практ. конф., м. Харків, 24-25 травня 2005 р. / Відп. за вип. Ю.М. Грошевий, М.І. Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України. 2005. – С. 119-127.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
 12. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: Норма-инфра, 1998. – 259 с.
 13. Конституційне право України: Підручник для вузів / За ред. В.Я. Тація, В.Ф. Погорілка, Ю.М. Тодики. – К.: Укр. центр правн. студій, 1999. – 376 с.
 14. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2004. – 464 с.
 15. Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – 303 с.
 16. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник, М.: Эксмо, 2005. – 607 с.
 17. Всё о забастовках: Библиограф. проф. активиста. – М.: Профиздат, 1997. – 87 с.
 18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51-73.
 19. Федин Д. Две редакции одного закона о забастовках // Гос-во и право. – 1992. – № 3. – С. 49-55.
 20. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Учеб. пособ. – Х.: Консум, 2004. – 304 с.
 21. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стереотип. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
 22. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80-86.
 23. Слюсарь А.Н. О правовой природе забастовок // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового

- государства Украина: Темат. сб. научн. трудов УЮА, 1993. – С. 71-73.
24. Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – №11. – С. 292-300.
25. Голов А.Г. Забастовка не метод разрешения коллективного трудового спора. Забастовка – это метод устрашения работодателя // Юрид. мир. – 1997. – Апр. – С. 19-21.
26. Нуртдинова А.Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 12-18.
27. Лоза О. Право на страйк і його законодавче врегулювання // Профспілки України. – 2004. – № 6. – С. 8-16.
28. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
29. Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3-4. – С. 66.
30. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р., № 436-IV // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – № 18, №19-20, № 21-22. – Ст. 144.
31. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38-43.
32. Про свободу асоціації і захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда в 1919-1966 гг. – Женева.: МБТ, 1983. – С. 859-864.
33. Бущенко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1984. – 15 с.

34. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003. – 19 с.
35. Бару М. Право на працю // Рад. право. – 1962. – № 5. – С. 9-16.
36. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94-115.
37. Исаев А.А. Забастовка. – М.: СПб, 1906. – 57 с.
38. Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. В.О. Ріяка, К.О. Закоморна. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 384 с.
39. Davies P., Freedland M. Kahn-Freund's Labour and the Law. – London, 1983. – P. 292.
40. Лютов Н.Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 101-108.
41. Кливер Е.П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 144-147.
42. Международное публичное право: Сб. документов / Сост. Бекяшев К.А., Ходаков А.Г. – Т. 1. – М. – 1966. – 466 с.
43. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
44. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 09.10.1989 г. // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 342.
45. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20.10.1995 г. // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.

46. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ч.1. – Ст. 3.
47. Лазор В.В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006/5. – № 1. – С. 132-135.
48. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2. – С. 53-66.
49. Рух зупинив страйк // Голос України. – 2005. – № 129 (3629). – 16 лип. – С. 5.
50. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05.– К., 2005.– 40 с.
51. Предзабастовочное положение в Прилуках // Голос України. – 2005. – № 193 (3693). – 13 жов. – С. 13.
52. Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20 / 04-05-288 від 29 грудня 2005 р. – 43 с.
53. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
54. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.
55. Баглай М.В. Правовые вопросы забастовочного движения в США: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.– М., 1957. – 16 с.
56. Беззубко Л.В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами: Монография. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – 242 с.
57. На молодь з газом і водометами // Голос України. – 2006. – № 100 (3850). – 2 чер. – С. 5.

58. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28.06.1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2. – лют. – бер.
59. Ухвала Верховного Суду України від 25 серпня 2004 р. Справа № 6-15991 кс 02 // Юридична газета. – 2004. – № 18 (30). – 28 вер. – С. 15.
60. Краткий политический словарь / Сост. и общ. ред. Л.А. О니кова, Н.В. Шишлина. – 4-е изд. доп. – М.: Политиздат, 1989. – 472 с.
61. Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 22-24.
62. Пасічник М. Страйк можливий, але...: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Юрид. вісн. України. – 1998. – № 21. – С. 4, 5.
63. Крылов К.М. Национальное законодательство и международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 22.
64. МОТ. Свобода объединения: Сб. решений, принятых комитетом по свободе объединения Адм. совета МОТ и выработанных им принципов. – Женева. – 1997. – 103 с.
65. Мурашин О. Страйки: правові питання // Підпр-во., госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67-69.
66. Коузер Л. Функции социального конфликта : Пер. с англ. – М., 2000. – 320 с.
67. Игнатенко В.Г. Без забастовок, голодовок, протеста, самоубийств. – Х., 1997. – 46 с.
68. Руденко В. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в першому півріччі 2006 р. // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 55-64.
69. Скуратов Ю.И. Свобода собраний, митингов и демонстраций: теория и практика // Сов. гос-во и право. – 1989. – № 7. – С. 35-43.

70. Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям: Пост. Верховн. Ради України від 11.07.2002 р., № 81-IV // Відом. Верховн. Ради України. – 2002. – № 37. – Ст. 287.
71. Щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 39 Конституції України про завчасне сповіщення органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій: Рішення КС України у справі за конституційним поданням МВС України від 19.04.2001 р. // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 28 від 25 лип.
72. Про порядок организации и проведения собраний, митингов, уличных походов и демонстраций в СССР: Указ Президиума Верховн.Совета СССР № 9306-XI от 28.07.1988 г. // Ведом. Верховн. Совета СССР. – 1988. – № 31. – Ст. 504.
73. Ковалёв В.Т. Свобода собраний, митингов, шествий и демонстраций: проблемы законодательного регулирования // Самоуправление: теория и практика. – 1991. – № 6. – С. 59, 60.
74. Про право на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01.07.1949 р., № 98 // Людина і праця. – 1994. – № 9–10.
75. Додаток № 7 до звіту про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2006 р. – С. 43, 44.
76. Перекрили трасу // Голос України. – 2005. – № 197 (3697). – 19 жов. – С. 1.
77. Гостев В.В. О праве граждан на проведение митингов, собраний, шествий и пикетирования // Вісн. Луганськ. ін-ту. внутр. справ МВС України: Наук.-теорет. журн. – 2001. – Вип. 2. – С. 64-68.
78. Строгович М.С. Социалистическое право и права личности // Проблемы социалистического государства и права в современный период. – М., 1969. – С. 224-227.

79. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекцій: В 2-х т. – Т. 1. Свердловск: Юрид. ин-т, 1972. – 395 с.
80. Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Положення, затв. наказом НСПП від 04.08.2004 р., № 113 // Бюл. законодавства і юрид. практики. – 2006. – № 2. – С. 218.
81. Герасіна Л.М., Панов М.І. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз. – Х.: Право, 2004. – 109 с.
82. Косалс Л.Я., Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УРСС, 1988. – 386 с.
83. Макиавелли Н. Государь. – М.: Планета, 1990. – 79 с.
84. Бэкон Ф. Сочинения. – М.: Мысль, 1979. – 575 с.
85. Бурлак В. Життєвий світ і структура конфлікту // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 4-5. – С. 94-97.
86. Кривцова В.М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12. – Х., 2005. – 20 с.
87. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудова відносина: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.
88. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 2001. – 512 с.
89. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.
90. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
91. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 1978. – 754 с.
92. Колосов В.К. Трудовые права рабочих и служащих. – М.: Экономика, 1987. – С. 84-86.

93. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Вид. 3-тє, перероб. та доп. – Х.: Консул, 2002. – 528 с.
94. Про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів): Інструкція, затв. наказом НСПП від 26.03.2003 р., № 118 // Бюл. НСПП. – 2003. – № 4. – С. 10.
95. Белов Ю.П. Трудовые споры и порядок их рассмотрения в современных условиях // Проблемы гос. и муницип. управления. – 2001. – № 1. – С. 78.
96. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 р. // Відом. Верховн. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
97. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108 // Відом. Верховн. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
98. Мосіна А. Процедура відновлення платоспроможності підприємства: важкий шлях до його порятунку чи пряма дорога до ліквідації? // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 38-41.
99. Рожай быстрее: забастовка началась // Голос Украины. – 2005. – № 209 (3709). – 4 нояб. – С. 1, 4.
100. Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету. – 2006. – Випуск 7. – С. 39-41.
101. Звернення Президії Федерації профспілок України до членів профспілок // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
102. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. – К.: Кондор, 2003. – 64 с.
103. Профспілкові вісті. – 2007. – № 15. – 27 квіт.

104. Яковлев О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003. – 19 с.
105. Про підсумки соціально-економічного розвитку України у 2006 році та основні завдання на 2007 рік: Пост. КМ України від 21.03.2007 р., № 544// Уряд. кур'єр. – 2007. – № 57.
106. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 20 с.
107. Моховик Н. Об стіну непорозуміння й ігнорування нерідко розбиваються справедливі вимоги працівників. Це й провокує передстрайкові ситуації // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41 (349). – С. 9.
108. Профспілкові вісті. – 2007. – № 10 (369). – 23 бер.
109. Не платиш зарплату – сядеш за ґрати // Профспілкові вісті. – 2006. – № 41 (349). – С. 9.
110. Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 11.04.2007 р., № 291/2007 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 69 від 18 квіт.
111. Викторов И.С., Макашева А.Ж., Шалыгин Б.И. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. – М.: Юрлитинформ., 2005. – 568 с.
112. Киселёв И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
113. Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту: Указ Президента від 21.10.1992 р., № 503 // www.nau.kiev.ua.

114. Шабрацький Г.О. Страйк: теорія і практика // Бюл. НСПП. – 2002. – № 3. – С. 38, 39.
115. Кузніченко О. Трудові суди: бути чи ні? // Бюл. НСПП. – 2003. – № 10. – С. 40-42.
116. Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – 252 с.
117. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. указом Президента України від 17.11.1998 р. // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 46. – 3 груд.
118. Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 30.12.2000 р., № 1393/2000 // Уряд. кур'єр. – 2001. – № 4 від 11 січ.
119. Пархомов С. Уникати трудових конфліктів // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 22. – 4 груд.
120. Запара С.І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні // Вісн. Акад. праці і соціал. відносин Федерації профспілок України: Наук.-практ. зб. – 2003. – № 5. – С. 14-20.
121. Гончарова Г.С. Генеральні, галузеві та регіональні угоди: їх роль у захисті трудових прав працівників // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф.; м. Харків, 25-27 трав. 2006 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права. – 2006. – С. 394-398.
122. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85-87.
123. Проект Трудового Кодексу України // www.nau.kiev.ua.
124. Гончарова Г.С. Право працівників на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями та основні форми його реалізації // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези доп. та наук. повід. учасн. всеукр. наук.-

- практ. конф., 29-30 черв. 2006 р. / За заг. ред. Ю.М. Грошевого, М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – С. 389-392.
125. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України й профспілковими об'єднаннями № 125 від 19.08. 1995 р. // *Голос України*. – 1995. – 19 серп.
126. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 20 с.
127. Мур Г. Профсоюзы и забастовка // *Вестн. профсоюзов*. – 1992. – № 6. – С. 42.
128. Вибори до рад підприємств у Німеччині: результат підтвердив міцну позицію профспілки // *Профспілкові вісті*. – 2006. – № 39 (347). – 6 жов. – С. 6.
129. Aubert G. Collective agreements and industrial peace in Switzerland // *Intern. labour rev.* – Geneva, 1989. – Vol. 128. – № 3. – P. 373-388.
130. Данильян О.Г. Конституційні засади формування правової культури в сучасній Україні // *Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези доп. та наук. повід. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. 29-30 червня 2006 р. / За заг. ред. Ю.М. Грошевого, М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – С. 66-68.*
131. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // *Международные акты о правах человека: Сб. документов*. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 52-67.
132. *Труд*. – 1992. – 4 июня.
133. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // *Труд. право*. – 2006. – № 6. – С. 54-61.
134. *Профспілкові вісті*. – 2006. – № 23. – 16 чер.
135. Про клятву лікаря: Указ Президента України від 15.06.1992 р. // *Голос України*. – 1992. – № 114. – 19 чер.
136. У Греції страйкують лікарі й персонал лікарень // *Профспілкові вісті*. – 2007. – № 1 (360). – 19 січ. – С. 6.

137. Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2004 р. № 1734 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.
138. Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 24-43.
139. Голос України. – 2006. – № 186 (3936). – 6 жов.
140. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р., № 39/95-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.
141. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 р., № 232/94-ВР // Відом. Верховн. Ради України – 1994. – № 51. – Ст. 446.
142. Про пожежну безпеку: Закон України від 17.12.1993 р., № 3745-ХІІ // Відом. Верховн. Ради України – 1994. – № 5. – Ст. 21.
143. Про електроенергетику: Закон України від 16.10.1997 р., № 575/97-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 1. – Ст. 1.
144. Гірничий закон України від 06.10.1999 р., № 1127-ХІV // Відом. Верховн. Ради України. – 1999. – № 50. – Ст. 433.
145. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., № 2728-ІІІ // Відом. Верховн. Ради. України. 2002. – № 5. – Ст. 29.
146. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // Відом. Верховн. Ради. України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
147. Косаківський В. Навколо трудових спорів // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 50. – 18 бер. – С. 10.
148. Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2005. – № 1 (40). – С. 206-214.
149. Страйк на Тріумфальній арці // Голос України. – 1998. – № 250 (2000). – 29 груд. – С. 4.

150. Молчанова Е. Школа произвола или, как воюют с профсоюзом // Профспілкові вісті. – 2007. – № 11. – 30 бер. – С. 6-7.
151. Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 10. – С. 60-64.
152. Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика // Підпр-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 101-104.
153. Про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудоових відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти): Положення, затв. наказом НСПП від 09.12.2005 р., № 184 // Колективні трудові спори: Монографія / За заг. ред. В.М. Руденка. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 384 с.
154. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
155. Рочко А.В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 89-95.
156. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР: Учеб. пособ. – Ярославль.: Яросл. гос. ун-т, 1991. – 255 с.
157. Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. – Женева, 1996. – § 570, 574.
158. Свобода объединения и коллективные переговоры. – Женева. – С. 69.
159. Заржицький О., Миргородський Д. Юрист ставить проблему: тимчасове заступництво по роботі – вирішення питання на практиці // Право України. – 1996. – № 5. – С. 70, 71.
160. Про порядок оплати тимчасового заступництва: Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р.,

- № 30/39 // Законодательство по охране труда. – М.: Профиздат, 1966. – С. 60.
161. Про внесення змін і доповнень в роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р., № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва»: Постанова від 11.12.1986 р., № 521/30-18 // Бюл. Держкомпраці. – 1986 р.
162. Слюсарь А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1995. – 207 с.
163. Яремчук О.В. Трудовой коллектив як суб'єкт трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2005. – 22 с.
164. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 382 с.
165. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 15 березня 2000 р. // Вісн. Верховн. Суду України. – 2000. – № 4 (20). – 29 вер. – С. 4.
166. Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції: Пост. Пленуму Верховн. Суду України від 21.12.1990 р., № 9 // Пост. Пленуму Верховн. Суду України у цивільних справах (1972-2003) / За заг. ред. В.Т. Маляренка. – К., 1999. – С. 210.
167. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика. / Упоряд. В.А. Скоробагатько, М.І. Федешин. – К.: Істина, 2000. – 452 с.
168. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хоз-во. и право. – 1998. – № 9. – С. 111-117.
169. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
170. Коллективные трудовые споры: Библ. журн. «Социальная защита». – 1998. – № 6. – 127 с.

171. Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. – Женева, 1994. – § 175.
172. Стадник М.П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 1998. – 19 с.
173. Мюллер В.К. Новый англо-русский словарь. – 11-е изд., испр. и доп. – М.: Рус. яз. – Медиа, 2004. – 946 с.
174. Юридична енциклопедія: В 6-ти т. – Т. 5) / Голова редкол. Ю.С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл., 2003. – 736 с.
175. Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М.: Юрид. лит, 1998. – 427 с.
176. Силин А.А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22, 23.
177. Константінова Н.С. Локаут: міжнародний досвід та законодавчі перспективи в Україні // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матер. наук.-практ. конф., м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 274-277.
178. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во МНИМП, 1998. – 600 с.
179. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования международного опыта // Гос. и право. – 1995. – № 3. – С. 30-39.
180. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. – : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
181. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. – 176 с.
182. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

183. Жернігон Б, Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11. – С. 61-64.
184. Абрамова О.В. Ответственность за нарушение коллективных трудовых споров // Вестн. ин-та. законодательства и сравн. правоведения при правительстве РФ. – 2000. – № 4. – С. 11-16.
185. Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 9 місяців 2006 р. Додаток № 01-20/04-04-205 від 29 вересня 2006 р. – 41 с.
186. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р., № 8073-Х // Відом. Верховн. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
187. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.
188. Цесарський Ф.А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк // Судова апеляція. – 2006. – № 1.
189. Кримінальний Кодекс України від 05.04. 2001 р., № 2341-III // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
190. Зінченко І.О. Кримінально-правова охорона виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина / Аналіз законодавства і судової практики: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. – 320 с.
191. Павликівський В.І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством: Наук.-практ. посібн. – Х.: Харків юрид., 2005. – 224 с.
192. Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. коментар / За заг. ред. В.Т. Маляренка, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 1152 с.
193. Готін О.М. Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. – Луганськ.: Юрsvіт, 2006. – 245 с.

194. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя:
Пост. Пленуму Верхов. Суду України від 01.11.1996 р., № 9 // Зб.
пост. Пленуму Верхов. Суду України (1972-2004). – Х., 2004. –
С. 26.