

НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**Н. М. Швець**

**ПРАВО НА СТРАЙК  
ТА УМОВИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ**

*Монографія*

Харків  
«Право»  
2009

УДК 349. 22:331. 109. 32] (477)  
ББК 67. 9 (4 УКР) 305  
Ш 34

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого  
(Протокол № 6 від 16. 01. 2009 р.)*

**Рецензенти:**

**О. І. Процевський**, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

**В. Я. Гоц**, кандидат юридичних наук, доцент, начальник кафедри трудового, екологічного та земельного права Харківського національного університету внутрішніх справ

**Швець Н. М.**

Право на страйк та умови його реалізації: Монографія. — Х.: Право, 2009. — \_\_\_\_ с.

П 16

ISBN 978-966-458-1

Монографію присвячено комплексному аналізу актуальних теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з правом на страйк та умовами його реалізації. У роботі досліджуються поняття, права природа, характерні ознаки, різновиди страйку, його відмінності від інших акцій протесту. Аналізуються основні причини страйкового руху. Значну увагу приділено правовим засобам запобігання страйкам, аналізу випадків, за яких проведення страйків забороняється. Досліджено процедурні норми щодо оголошення і проведення страйку, наслідки участі працівників у страйку, визнаному судом незаконним, а також їх відповідальність за участь у цій акції.

Розраховано на студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах за спеціальністю «Правознавство», викладачів, аспірантів, науковців, спеціалістів Національної служби посередництва і примирення, інших читачів, які займаються проблемами правового регулювання страйків.

УДК 349. 22:331. 109. 32] (477)  
ББК 67. 9 (4 УКР) 305

ISBN 978-966-458-1

© Швець Н. М., 2009  
© «Право», 2009

## ВСТУПНЕ СЛОВО

Зміни в політичній, економічній та ідеологічній сферах України привели до розширення прав громадян. Зокрема, серед інших прав ст. 44 Конституції України закріпила право громадян на страйк як засіб захисту економічних і соціальних інтересів<sup>1</sup>. Порядок здійснення цього права встановлюється окремим законом. 3 березня 1998 р. було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»<sup>2</sup>, який, будучи значною мірою наближеним до міжнародних стандартів і досвіду врегулювання трудових конфліктів, установив умови для реалізації цього права. Право на страйк стало активно використовуватися працюючими.

Держава, яка прагне досягти демократичного рівня розвитку, повинна гарантувати і захищати права та законні інтереси своїх громадян, у тому числі й соціально-трудові. Рівень демократичної держави на міжнародній арені багато в чому визначається обсягом прав громадян і ступенем їх реалізації. Але, на жаль, на сьогоднішній день ще не можна говорити про те, що в Україні реально забезпечуються і гарантуються права та інтереси людини, зокрема право на страйк.

Інтереси роботодавця та найманих ним працівників не завжди збігаються, тому можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин, що, у свою чергу,

<sup>1</sup> Конституція України: Затв. Законом України від 28. 06. 1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

<sup>2</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03. 03. 1998 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

призводить до виникнення колективних трудових спорів, які подекуди переростають у страйк як останній засіб вирішення спору. Проте не слід забувати, що страйк — це не панацея від усіх лих.

Наразі в державі дещо послабився контроль за управлінням виробництвом. Роботодавці все частіше затримують виплату заробітної плати, унаслідок чого кількість колективних трудових спорів значно збільшується, вони стають гострішими. Цивілізоване вирішення таких спорів і зниження напруженості в суспільстві можливе лише шляхом ліквідації такого ганебного явища, як заборгованість з виплати заробітної плати, а також досягнення згоди між роботодавцем та найманими працівниками.

Останніми роками страйки стали реальністю нашого сучасного економічного світу. Якщо 10–12 років тому вони розглядалися як явище екстраординарне, то в умовах сьогодення повідомлення про страйки як в Україні, так і в інших державах ми читаємо у друкованих джерелах майже щодня.

Безумовно, страйк — крайній засіб. І як будь-який крайній засіб є дуже ризикованим. Але навіть керівники визнають, що інколи він виступає ефективним інструментом впливу на власника, дозволяє відновити рівновагу, соціальну справедливість у суспільстві, особливо у випадках, коли мирні засоби (переговори) не дали позитивного результату.

У процесі реалізації права на страйк виявилися суттєві недоліки в трудовому законодавстві. Деяка неузгодженість між нормами призвела до помилок у судових рішеннях, що знижує авторитет судів у суспільстві. Актуальність теми монографічного дослідження зумовлена й тим, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» перевантажено багатьма строками, порушення яких є підставою для визнання страйку незаконним. У законодавстві існують навіть норми, фактично спрямовані на розправу з тими, хто страйкує. Порушуються навіть кримінальні справи проти страйкуючих у разі порушення деяких процедурних норм. Процедура проведення цієї акції виявилася занадто ускладненою й заформалізованою.

Законодавством не визначене місце 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 через страйки 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 в частині чіткого визначення переліку обмежень права на страйк для певних категорій працівників, у частині застосування відповідальності за незаконні страйки, а тому вітчизняні норми з цього питання потребують удосконалення. Реалізація зазначеного права не повинна порушувати права інших громадян. Регламентація страйків не повинна включати значну кількість ускладнених процедурних моментів, яких у реальному житті дуже важко дотриматися, має бути достатньо зрозумілою, прозорою та гнучкою. Не з'ясовано також відмінності страйків від інших акцій протесту.

Своєчасність дослідження зумовлена також тим, що, незважаючи на активізацію страйкового руху, в Україні тривалий час не провадилося узагальнення його причин. Саме ці обставини завадили розробці практичних рекомендацій щодо способів і методів попередження страйків. Необхідність розробки конкретних шляхів запобігання страйкам не викликає сумнівів, адже суспільство, кожен його член, регіон, держава і окреме підприємство несуть величезні економічні та соціальні втрати через страйки. Окрім цих наслідків, вони є причиною моральних страждань працівників, які припиняють роботу та беруть участь у цих акціях.

Для того щоб право на страйк не було декларативним і не мало руйнівного характеру, необхідно чітко і систематизовано виписати процедуру оголошення та проведення страйку. Кожен недолік, неузгодженість чинного Закону України «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» може стати причиною зловживань цим правом з боку найманих працівників або унеможливить реалізацію і без того складно прописаної процедури оголошення і проведення страйку. Удосконалення законодавства буде сприяти законності у сфері трудових відносин, виключатиме можливість виникнення невинуватених конфліктів.

Як соціальне явище страйк являє собою доволі складний, багатоплановий процес. Тому проблеми, пов'язані з реалізацією права на страйк, потребують поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства, але й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду в цій галузі.

Завдання науки трудового права полягає не тільки в тому, щоб дослідити сутність права на страйк і умови 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-трудова відносин повинні прагнути до збереження на підприємстві соціального миру.

Монографія орієнтує читача на з'ясування правової природи права на страйк, його місця в системі прав і співвідношення з іншими соціально-економічними правами, визначення його відмінностей від інших акцій соціального протесту, обґрунтування випадків обмеження цього права для окремих категорій працівників і галузей економіки, розробку конкретних наукових пропозицій і практичних рекомендацій з удосконалення законодавства щодо умов реалізації права на страйк та його наслідків.

## **Поняття й сутність права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівників**

### **§ 1. Становлення та розвиток законодавства про страйки.**

#### **Основні ознаки страйку та його види**

Світова та вітчизняна практика дає підстави зробити висновок, що страйк — невикорінне явище, яке завжди супроводжує трудові відносини, незалежно від соціально-економічного укладу життя суспільства, методів державного управління та рівня розвитку системи соціального діалогу. Статистичні дані свідчать про тенденцію збільшення кількості страйків у періоди політичної та економічної нестабільності в країні. На сучасному етапі розвитку страйки з різним рівнем інтенсивності супроводжують українську державу та суспільство.

Визначення місця права на страйк у 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 — трудовим дезертирством. Навіть організація працівників, яка припус-

кала можливість здійснення ними якихось спільних дій, пов'язаних із 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 права на страйк. Насамкінець, третій етап — закріплення права на страйк на конституційному рівні. Уперше у світі це було зроблено в Конституції Мексики (1917 р.)<sup>1</sup>. Перший же історично зафіксований страйк відбувся в тій же Мексиці ще в 1582 р., коли церковні півчі відмовилися виконувати свої обов'язки на знак протесту проти зменшення їх жалування<sup>2</sup>.

Незважаючи на відсутність законодавства щодо страйків у дореволюційній Росії, деякі 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 розв'язання конфліктів на попередніх етапах. Але в разі початку страйку він повинен бути обміркованим, з реальними вимогами<sup>3</sup>.

За радянських часів теорія права на страйк не розроблялася внаслідок ідеологічної настанови про відсутність класових суперечностей. У той період офіційною державною ідеологією заперечувалася можливість існування колективних трудових спорів. Вважалося, що на соціалістичних підприємствах, де трудові відносини є відносинами товариського співробітництва вільних від експлуатації людей, у адміністрації та працівників в принципі не може бути антагоністичних інтересів і конфліктів. А тому радянські вчені-трудовики досліджували теорію і практику розв'язання колективних тру-

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 101.

<sup>2</sup> Див.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. — С. 796.

<sup>3</sup> Ісаєв А. А. Забастовка. — М.; СПб., 1906. — С. 17.



дових спорів, у тому числі й пов'язаних зі страйками, лише на прикладі зарубіжного законодавства. До таких наукових праць належать роботи М. В. Баглая, І. Я. Кисельова, В. І. Усеніна та інших, підготовлені ще в 60–80-ті рр. ХХ ст.

В умовах соціалістичної системи був загальноновизнаним постулат, що страйки, які відбуваються в зарубіжних країнах, — це акти класової боротьби, право на здійснення яких не обмежується 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. Ось чому право на страйк не обмежувалося жодним законом, адже класова боротьба взагалі не регулюється законодавством.

На нашу думку, що за сучасних умов страйк не є формою класової боротьби, тому що страйкарі ведуть боротьбу за соціально-економічні права і не порушують питання владного характеру. Страйк — форма економічної боротьби за покращення свого становища.

Нормативно-правові акти, які визначають право на страйк, у різних країнах різняться. 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 в 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, Білорусі, 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 конфлікт<sup>1</sup>. В окремих випадках (в основних законах 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»<sup>2</sup>). У Конституційних актах Великобританії, конституціях Німеччини, Швеції, Бельгії, Японії, Люксембургу воно не закріплене, 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»<sup>3</sup>).

Характерним є 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»<sup>4</sup>, 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 відповідальності<sup>5</sup>.

Лише незначна кількість країн романо-германської правової сім'ї не містить у своїх конституціях норм про право на страйк і не припускає його (Туркменистан, Узбекистан, Таджикистан, Латвія, Австрія, Бельгія, Данія, Ірландія, Нідер-

---

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

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

<sup>3</sup> Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – С. 800.

<sup>4</sup> Davies P., Freedland M. Kahn-Freund's Labour and the Law. – London, 1983. – P. 292.

<sup>5</sup> Див.: Лютов Н. Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 102.

ланди, Фінляндія). У той же час судова практика визнає у вказаних країнах право на страйк<sup>1</sup>.

У відносно невеликій кількості держав заборона страйків прямо передбачена законодавством. Так, загальна заборона права на страйк передбачена законодавством Республіки Чад<sup>2</sup>. У Князівстві Андорра до прийняття Конституції 1993 р. профспілки і страйки заборонялися. Чинна Конституція закріпила право працівників на об'єднання, але обійшла мовчанням право на страйк. У Лівії страйки розглядаються як нелегальні дії (офіційна конституція у державі відсутня).

Однак у 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, завдяки чому він зберігає за собою право заборонити або швидко припинити практично будь-який страйк. Комітет зі свободи об'єднань при Міжнародній організації праці (далі — МОП) вважає такі положення законодавства серйозним порушенням права на свободу об'єднань.

Спосіб, коли право на страйк не проголошене 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

---

<sup>1</sup> Див.: Кливер Е. П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 144.

<sup>2</sup> Див.: Кильдеев А. Х., Сафонов В. А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров // Правоведение. – 1995. – С. 32.

у політичній системі суспільства (Албанія, Угорщина, Польща та ін.)<sup>1</sup>.

Щодо тих держав, де право на страйк не закріплено в конституції, Є. П. Клівер пояснює це національно-культурними традиціями (особливо країни Азії), а також консервативністю законодавства (так, Конституція Аравійської Республіки діє з 1867 р., Конституція Бельгії — з 1831 р., конституції інших країн — як правило, з першої третини ХХ ст.).

Привертає увагу той факт, що право на страйк у деяких конституціях міститься в розділі «Права та свободи людини» (Азербайджан, Албанія, Грузія)<sup>2</sup>. Це свідчить 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 здобуло визнання у світовому співтоваристві. Проте сучасне міжнародне право не визнає необмеженого права на страйк. Навіть у тих документах, де це право передбачене, воно, як правило, досить суттєво обмежується.

Уперше на міжнародному рівні право на страйк було закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. У п. г) ст. 8 (1) цього Пакту вказується, що держави, які взяли участь у ньому, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни<sup>3</sup>. Загальна декларація прав людини також проголосила право кожної людини на страйк. Резолю-

<sup>1</sup> Див.: Клівер Е. П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 145.

<sup>2</sup> Див.: Клівер Е. П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 146.

<sup>3</sup> Международное публичное право: Сб. док. / Сост.: К. А. Бекашев, А. Г. Ходаков. – М., 1966. – Т. 1. – С. 466.

ція Міжнародної конференції праці 1957 р., що стосується скасування антипрофспілкового законодавства в державах — членах МОП, закликала прийняти закони, що забезпечать ефективно 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 директорові Міжнародного бюро праці вжити заходів для розгляду подальших дій з метою забезпечити 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 із можливості використання страйків як крайнього засобу в інтересах стабілізації громадського й економічного порядку.

Право на страйк визнане 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), п. б)). Також це право офіційно визнане Європейською соціальною хартією, 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 додержання зобов'язань, що можуть впливати з укладених раніше колективних договорів»<sup>1</sup>. 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 МОП немає визначення страйку, хоча цей термін і згадується в її Конвен-

<sup>1</sup> Див.: Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. — К.: Знання, 2005. — С. 233.

ції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105), ратифікованій 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).

МОП здійснює заходи щодо дотримання державою права працюючих на страйк. Організація виробила важливий механізм моніторингу, що дозволяє їй відстежувати застосування конвенцій урядами країн, які їх підписали. Кожна країна зобов'язана надавати МОП звіт щодо заходів, прийнятих для забезпечення застосування підписаних конвенцій.

Зокрема, МОП у 2000 р. виступила з критикою деяких аспектів законопроекту РФ, що стосувався врегулювання трудових спорів. Організація наполягала на анулюванні урядом країни вимог визначення тривалості страйку та спрощенні процедури проведення страйку.

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

На рубежі 80–90-х рр. це право було легалізовано в багатьох державах Східної Європи, а також в Радянському Союзі. Некерований процес страйкового руху, в ході якого працівники стали висувати політичні вимоги<sup>1</sup>, зумовив прийняття 9 жовтня 1989 р. Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»<sup>2</sup>, а 20 жовтня 1995 р. прийнято Закон Російської Федерації з аналогічною назвою<sup>3</sup>, положення якого знайшли відображення у гл. 61 Трудового кодексу РФ<sup>4</sup>. У Законі 1989 р. вперше за радянських часів було врегульовано процедуру проведення

<sup>1</sup> Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – С. 619.

<sup>2</sup> О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 09. 10. 1989 г. // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 342.

<sup>3</sup> О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20. 10. 1995 г. // Собр. Законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

страйків, але механізм правозастосування виявився складним і громіздким. Ситуація дещо поліпшилася після прийняття 20 травня 1991 р. нової редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 9 жовтня 1989 р., але й ця редакція була недосконалою, адже процедури оголошення страйку були властиві надмірні формальності.

Нова хвиля страйкового руху розпочалася вже в незалежній Україні і була пов'язана з обвальним падінням життєвого рівня на початку 90-х рр. Відчутним поштовхом до цього стало проведення «шокової терапії» із січня 1992 р. по жовтень 1994 р., інфляція, гіперінфляція, різке зменшення реальної заробітної плати і доходів населення. У цей час страйкували текстильники, транспортники, працівники сфери освіти, медичні працівники і навіть адвокати<sup>1</sup>.

В Україні певний час діяв вищезгаданий союзний Закон 1989 р. Згодом, 3 березня 1998 р., було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»<sup>2</sup>, 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 (конфліктів), важливим складником якого є правова регламентація страйку. У сучасному трудовому законодавстві названих країн можна знайти подібні риси та тенденції, але водночас й істотні розходження. Правовий досвід цих країн становить особливий інтерес для України з огляду на історично сформовані подібні умови виникнення й

---

<sup>1</sup> Див.: Бунятян С. А. Виникнення права на страйк в Україні // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – № 1 (75). – С. 131.

<sup>2</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03. 03. 1998 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

розвитку в національних правових системах поняття й змісту правової категорії «страйк»<sup>1</sup>.

У законодавстві більшості постсоціалістичних держав легально закріплене поняття страйку, зміст якого неідентичний. Так, законодавство щодо страйків Сербії і Чорногорії визначає, що страйк — тимчасове припинення праці, яке працівники організують для захисту своїх економічних інтересів на основі праці. Як бачимо, у даному визначенні зосереджено увагу на його організованому характері, на меті припинення праці. У румунському законодавстві підкреслюється добровільність припинення роботи. У законодавстві Чехії і Словаччини зазначається, що «під страйком розуміється часткове чи повне припинення роботи працівниками», і робиться акцент на масштабі страйку<sup>2</sup>.

Узагальнюючи визначення, які застосовуються в національних законодавствах, можна виявити два елементи, достатні для визнання дій працюючих страйком: перший — це вказівка на зміст дій працівників, тобто призупинення роботи, другий — вказівка на мету здійснення працівниками цієї акції<sup>3</sup>.

Аналіз тлумачення страйку дає підстави виділити два підходи законодавця до його розкриття. Перший підхід передбачає, що страйк має тимчасовий характер, але є й інші погляди на визначення страйку. Вони зводяться до інших дій, що виконуються з тією ж метою, тобто виконання вимог працюючих, але 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 із припиненням

<sup>1</sup> Див.: Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. — 2006/5. — № 1. — С. 133.

<sup>2</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. — 1998. — № 2. — С. 56.

<sup>3</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 94.



працівниками роботи. Такі дії не лише спрямовані на досягнення своєї мети, а й заздалегідь наносять шкоду підприємству, а тому, на нашу думку, такі дії є завуальованою формою страйку, що тягнуть за собою дещо інші наслідки.

Визначення страйку, більш вузьке з точки зору характеру вчинюваних дій, можна зустріти, наприклад, у законодавстві Азербайджану (ст. 36 Конституції Азербайджанської Республіки)<sup>1</sup>, Філіппін, України, Росії, Фінляндії з вказівкою, що мета цієї акції — вирішення колективного трудового спору. У законодавстві Гренади зазначається 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 є в законодавстві Парагваю, Ірландії, Греції. У законодавстві Сальвадору йдеться про те, що метою страйку є досягнення згоди; Туреччини — що метою страйку є порушення нормального функціонування підприємства. Зазначення мотивів оголошення страйку немає в законодавстві Бангладеш, Індії, Мексики, Пакистану, Панами, Словаччини. Вузьким його визначенням користуються у своїх рішеннях суди Франції та Люксембургу<sup>2</sup>.

Іноді в нормативно-правових актах перелічених держав можна зустріти додаткові елементи визначення страйку, як-от: 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.<sup>3</sup>

Дещо ширше трактування страйку застосовується в Канаді, де під ним розуміють, окрім призупинення роботи, також її уповільнення або інші дії, спрямовані на зупинення чи об-

<sup>1</sup> Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд.: В. О. Ріяка, К. О. Закоморна. — К.: Юрінком Інтер, 2007. — С. 109.

<sup>2</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 95.

<sup>3</sup> Там само.

меження виробництва; близьке за змістом визначення страйку існує в Малайзії, США, Намібії, Ізраїлі (у цій країні воно стосується лише страйків державних службовців)<sup>1</sup>.

Російський законодавець дав таке визначення: «Страйк — це тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх обов'язків (цілком або частково) з метою вирішення колективного трудового спору»<sup>2</sup>. 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 на російське визначення: 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. Так, коли на загальних зборах (конференції) найманих працівників приймається рішення про оголошення страйку, у ньому повинні бути визначені дата і час початку страйку, а також його тривалість. 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 з цього приводу становить і досвід країн Заходу. Так, 26 березня 2008 р. у Франції відбувся 24-годинний страйк портових робітників, не згодних із рівнем заробітної плати, реформою автономних портів, яка передбачає передачу в приватне володіння устаткування і робочої сили<sup>3</sup>. Отже,

<sup>1</sup> Там само. — С. 96.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. — 2002. — № 1, ч. 1. — Ст. 3.

<sup>3</sup> У Франції страйкують докери // Профспілк. вісті. — 2008. — № 15 (425). — С. 6.

тривалість страйку в даному випадку конкретно була визначена — 24 години.

«У Литві триває безстроковий страйк учителів»<sup>1</sup> — такими заголовками періодично майорять газети. Проте безстрокових страйків не буває, рано чи пізно вони вщухають. 18 березня 2008 р. у Литві не працювало близько 100 шкіл. У той час як уряд країни розробив програму поступового, протягом 4-х років, підвищення зарплати педагогам, учителі вимагали негайного її підвищення. Страйк педагогічних працівників у даному випадку тривав 3 дні.

В. В. Лазор зауважує, 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 1 годину, що допускається за рішенням трудового колективу однократно на будь-якому етапі примирних процедур або після їх завершення, про що роботодавець має бути письмово попереджений не пізніше ніж за 24 години<sup>2</sup>.

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 години в Болгарії, Сербії і 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 і Чорногорії роботодавець повинен бути попереджений за 24 години до його початку, у РФ — за 3 дні<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Уроків не буде... // Профспілк. вісті. – 2008. – № 13 (423). – С. 4.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

Слід наголосити, що попереджувальний страйк виконує важливу 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 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 передбачений українським трудовим законодавством, але вже існують випадки оголошення передстрайкового становища. Наприклад, про це попередили вчителі у Прилуках через затримку виплати зарплати протягом 2-х місяців. Загальний борг склав 1 млн 94 тис. грн. Освітняни звернулися до міністра освіти і науки України, вказавши на борги шкіл за електропостачання, нестачу бюджетних коштів на компенсацію дитячого харчування тощо<sup>1</sup>.

У засобах масової інформації з посиланням на заступника начальника Головного управління житлово-комунального господарства виконкому Харківської міської ради 21 листопада 2005 р. 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 1 день у зв'язку з незгодою з призупиненням тарифів на житлово-комунальні послуги<sup>2</sup>. Зауважимо, що страйки у зв'язку з підвищенням тарифів на житлово-комунальні послуги не є законними, оскільки вони не залежать від роботодавців, а самі тарифи не є умовами ні трудового, ні колектив-

---

<sup>1</sup> Предзабастовочное положение в Прилуках // Голос України. – 2005. – 13 жовт. – № 193 (3693). – С. 13.

<sup>2</sup> Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20/04-05-288 від 29. 12. 2005. – С. 21.

ного 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, на наше переконання, 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. Такі акції свідчать про те, що й працівники усвідомлюють шкідливість подібної акції. Цей різновид страйку може підштовхнути роботодавця якнайшвидше вирішити колективний трудовий спір з метою запобігти розгортанню страйкового руху до меж припинення роботи підприємства.

Пропонуємо закріпити в законодавстві таку дефініцію: «Попереджувальний страйк — це добровільне припинення роботи працівниками на один день, яке допускається в період проходження 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 само-

стійно вирішувати, виконувати чи ні свої трудові обов'язки, або як засіб розв'язання індивідуального трудового спору<sup>1</sup>. Його позицію поділяє М. П. Стадник<sup>2</sup>. Рішення про припинення виконання своїх обов'язків ще не є страйком, адже працівник не пред'являє до роботодавця жодних вимог.

Н. Б. Болотіна визнає можливість реалізовувати право на страйк не тільки колективно, а й індивідуально<sup>3</sup>. 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 спору<sup>4</sup>.

Якщо колективні страйки паралізують діяльність трудового колективу, підприємства в цілому, району, постачальників, то прояв індивідуальної незгоди не викликає 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 цих випадках є суб'єктом права на страйк<sup>5</sup>. З другого боку, якщо страйк незаконний, то відпові-

<sup>1</sup> Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 287.

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

<sup>3</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 690.

<sup>4</sup> Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.

<sup>5</sup> Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 61.

дальність 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 право<sup>1</sup>.

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) працівників<sup>2</sup>. 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 право колективне, яке створює для особи можливість участі в колективі, котрий організує і проводить страйк<sup>3</sup>.

Індивідуальні страйки не є ефективним засобом для досягнення мети, адже вони не становлять загрози для роботи підприємства в цілому.

МОП розглядає страйк як частину діяльності організацій працівників, а не окремого працівника. Осіб, що беруть участь в ньому, об'єднують колективні інтереси, зміст яких — поліпшення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, котрі виникають на підприємстві й безпосередньо стосуються працівників.

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

---

<sup>1</sup> Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. — С. 62.

<sup>2</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 96.

<sup>3</sup> Баглай М. В. Правовые вопросы забастовочного движения в США: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. — М., 1957. — С. 10.

Страйк — добровільна акція. Ніхто не може бути примушений 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 (КК) України).

Страйк — організована акція, адже його оголошення проходить у певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси всіх суб'єктів, чиїх інтересів він стосується. Страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного найманими працівниками.

Страйк — акція, яку проводять лише працюючі наймані працівники. Ця ознака дає змогу відокремити страйк від таких дій, як відмова студентів відвідувати лекції, мітинги непрацюючих пенсіонерів тощо. Ми цілком поділяємо точку зору Є. Є. Березіна щодо того, що виступи студентів ВНЗ не є страйком, оскільки студенти знаходяться в адміністративних, а не в трудових відносинах з керівництвом навчального закладу<sup>1</sup>. 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 штатів<sup>2</sup>.

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 навчання<sup>3</sup>. Вважаємо, що в даному разі мала місце масова акція протесту, а не страйк.

Конституція України передбачає, що страйкувати можуть лише ті, хто працює. На наш погляд, такий підхід законодавця є єдино правильним.

<sup>1</sup> Березін Є. Є. Колективне право – право на страйк // Вісн. Луган. ін-ту внутр. справ МВС України. – 2007. – Вип. 2. – С. 5–19.

<sup>2</sup> Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. – С. 131.

<sup>3</sup> На молодь з газом і водометами // Голос України. – 2006. – 2 черв. – № 100 (3850). – С. 5.



Доречно було б у Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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. указано, що представниками адміністрації виступають керівник підприємства, начальник цеху, майстер та ін. (п а) ст. 9)<sup>1</sup>. На нашу думку, представниками роботодавця є ті особи, які інтегровані в структуру управління.

Відповідно до загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336, для професійної групи «Керівники» вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищого рівня, керівники підприємств, установ, організацій.

Деякі нові посади керівних працівників передбачено у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 жовтня 2007 р. № 583. Зокрема, до керівників вищого рівня управління підприємствами належать генеральний директор об'єднання підприємств, голова кооперативу промислового, голова правління, голова спостережної ради, головний програміст, головний юрисконсульт, директор виконавчий, керівник департаменту, менеджер з питань регіонального розвитку, начальник управління та ін. До керівників виробничих та інших основних і функціональних підрозділів належать: завідувач майстерні, майстер, майстер виробництва, майстер зміни, начальник бригади, начальник виробництва, начальник складу тощо.

---

<sup>1</sup> Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28. 06. 1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2 (лют. – берез.).

На наше переконання, страйки 1993 р. недоречно називати «страйками директорського корпусу»<sup>1</sup>, адже широка участь у цих акціях керівників підприємств з метою зміцнення своїх позицій, відстоювання господарської незалежності суперечить самому визначенню страйків, що закріплює імперативну норму щодо участі в цій акції найманих працівників для захисту їх соціально-економічних інтересів, а не працівників керівної ланки, які ставлять за мету закріпити своє керівне становище, а не розв'язати конфліктну ситуацію.

Водночас порівняно з російським законодавством в українському тлумаченні страйку конкретизується форма припинення роботи, що може виявлятися в невиході на роботу, невиконанні своїх трудових обов'язків за умови перебування на робочих місцях. У судовій практиці трапляються 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 «Оржицький цукровий завод» 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. Значна частина працівників заводу на чолі з головою профспілкового комітету 15 лютого вийшла на несанкціонований мітинг, перекривши 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 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)».

<sup>1</sup> Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – С. 64.

Проте з таким висновком погодитися не можна. Адже відповідно до ст. 17 вказаного 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 ухвалу 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 інстанції<sup>1</sup>.

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.

У політичному словнику 1989 р., є таке трактування: «Страйк — це один з основних засобів боротьби трудящих проти експлуатації за задоволення політичних і економічних вимог, що полягає в організованому колективному припиненні роботи на одному чи декількох підприємствах»<sup>2</sup>. Таке визначення на той час пояснювалося ідеологічними поглядами і було звернене до капіталістичних країн. І тоді особливо під-

---

<sup>1</sup> Ухвала Верховного Суду України від 25 серпня 2004 р. Справа № 6-15991 кс 02 // Юрид. газ. — 2004. — 28 верес. — (№ 18 (30)). — С. 15.

<sup>2</sup> Краткий политический словарь / Сост. и общ. ред. Л. А. О니кова, Н. В. Шишлина. — 4-е изд., доп. — М.: Политиздат, 1989. — С. 140.

креслювалося, 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 вимог<sup>1</sup>.

Зокрема, політичний страйк визнається законним у Швеції, за винятком державного сектору. 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 Франції 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 мотивів<sup>2</sup>.

Утім така ситуація не є типовою. Як вбачається, страйк за вітчизняним трудовим правом 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 управління<sup>3</sup>. Така позиція, з нашого погляду, є помилковою. Під політичними треба розуміти вимоги, що передбачають зміну конституційного ладу, політичної системи держави, територіальної цілісності, порядку формування й діяльності законодавчої, виконавчої і судової влади та ін. Для задоволення власне політичних вимог

<sup>1</sup> Див.: Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – С. 157–158.

<sup>2</sup> Див.: Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 288.

<sup>3</sup> Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 23.

громадянам слід керуватися спеціальним законодавством, що належить до державного права. За своїм змістом указані правовідносини не є трудовими (навіть якщо одна зі сторін — працівники), а тому не можуть регулюватися цим законодавством<sup>1</sup>.

Не виключає політичного характеру права на страйк М. Процишен, розглядаючи це право як важливий інструмент забезпечення демократії в країні. Також здобувачка Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана зазначає, що віднесення права на страйк до тієї чи іншої групи є відносним і підкреслює вплив цього права на конкретну сферу (економічну, соціальну, політичну), але не виключає можливість його впливу на інші сфери, які постійно перебувають у взаємозв'язку<sup>2</sup>.

Комітет зі свободи об'єднань (далі — КСО) 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 висувуються 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.

Дійсно, 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 має виключно політичну мету. Зокрема, розглядаючи

---

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

<sup>2</sup> Процишен М. Аналіз чинного та перспективного законодавства про право на страйк // Підпр-во, госп-во і право. – 2007. – № 5. – С. 104.

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 та рівня безробіття) вважається законним і належить до звичайної практики діяльності профспілкової організації<sup>1</sup>.

Необхідно визнати, що в сучасному світі страйк є категорією трудового права. Вимоги ж працівників про встановлення нових умов праці, з питань соціально-трудова 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 страйків<sup>2</sup>.

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

У правовій науковій літературі зазначається, що законодавство України визнає законними страйки з достатньо широкого кола соціально-економічних проблем, що впливають із трудових відносин. Це є досягненням національної моделі вирішення колективних трудових 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 договорів<sup>3</sup>.

Досить складно зрозуміти тих, хто цілком заперечує доцільність страйків і намагається стверджувати, що вони виникають безпідставно. Заперечення страйків — спадщина

<sup>1</sup> Див.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5 (262). – С. 64.

<sup>2</sup> Крылов К. М. Национальное законодательство и международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 22.

<sup>3</sup> Див.: Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 24.

того періоду, коли існувала тоталітарна система, а будь-який прояв свободи та демократії розцінювався як злочин, коли обмежувалися навіть елементарні трудові права громадян.

Іноколи говорять, 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 в деяких випадках дійсно завдають 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 ліквідувати<sup>1</sup>. Подекуди страйки навіть сприяють економічному прогресу.

Законодавство України, на відміну від законодавства інших держав, не передбачає різних видів страйків. У той же час, як свідчить зарубіжна практика, існують різновиди 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) саботаж — злісний, навмисний розлад або зрив роботи при створенні видимості її виконання, який повсюдно є незаконним; г) пікетування й бойкоти; д) 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 різняться; е) роботу за правилами, або «італійський» страйк, що полягає в нерационально точному виконанні інструкцій, що призво-

---

<sup>1</sup> Див.: Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 56.

дить до уповільнення темпів роботи, або просто уповільнення темпів роботи<sup>1</sup>.

«Італійський» страйк досить ефективний, адже працювати, суворо дотримуючись інструкцій, практично неможливо. Така форма протесту призводить до суттєвого спаду виробництва і, власне, до значних збитків для підприємства. З «італійським» страйком важко боротися за допомогою антистрайкового законодавства, а притягти до відповідальності ініціаторів практично неможливо, тому що формально вони діють у суворій відповідності до Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Страйкарі під час такого страйку можуть в обов'язковому порядку виконувати не всі, а лише деякі правила. Демонстративно недбала робота іноді також називається «італійським» страйком. Деякі експерти вважають такий страйк цивілізованим методом висловлення свого невдоволення.

Уперше такий вид боротьби за свої права стала застосовуватися в Італії ще у середині ХХ ст. За деякими свідченнями, такий страйк оголосили італійські льотчики, які, відстоюючи свої права, домовилися виконувати роботу суворо за інструкцією. Як результат, кількість польотів значно скоротилася. За іншими джерелами, уперше «італійський» страйк почали застосовувати італійські поліцейські. Один із сайтів повідомляє, що вперше такий страйк відбувся дійсно в Італії у 1904 р. із залізничними працівниками. Таким чином, інформація щодо професійної приналежності перших організаторів «італійських» страйків дещо різниться, проте вочевидь ці страйки беруть свій початок саме в Італії.

У Росії термін «італійський страйк» відомий, як мінімум, з початку ХХ ст. Наприклад, газета «Російське слово» в номері від 22 (9) липня 1907 р. повідомляла: «На петербурзько-варшавській залізниці проходить італійський страйк, що полягає у суворому дотриманні інструкцій під час виконання маневру, через що потяги запізнюються, а деякі відмінюються»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 96.

<sup>2</sup> <http://starosti.ru/archive.php?m=7&y=1907>



У Російській Федерації 2008 р. відбувся «італійський» страйк на заводі компанії Ford Motor Company під Санкт-Петербургом.

І хоча «італійський» страйк не передбачений українським законодавством, проте у жовтні 2007 р. робітники ТОВ «Лу-ганський завод колінчастих валів», які вимагали від керівництва підприємства виплати 1,8 млн грн заборгованості по зарплаті та припинення звільнення працівників, розпочали акцію протесту у формі «італійського» страйку — прийшли на робочі місця, але до роботи не стали, законно вимагаючи видати спецодяг. У цьому випадку жодних претензій з боку власника підприємства до найманих працівників бути не може, тому що працівники законно вимагали видачі спецодягу у зв'язку з особливим характером роботи (надмірне забруднення), а на власника в порядку, передбаченому ст. 163 КЗпП, покладено обов'язок видачі спеціального одягу та взуття.

Польські митники у червні 2008 р. вдалися до «італійського» страйку. Вони проводили не вибірковий огляд багажу громадян та їх транспортних засобів, а тотальний. Відповідно мали місце великі затрати часу, скупчення автомобілів, утворювались черги. У цій ситуації швидкість роботи українських митників не мала значення і на процес не впливала.

У деяких країнах відбуваються так звані «медичні» страйки, коли всі працівники підприємства хворіють і не виходять на роботу. За таких обставин притягнути до відповідальності нікого: формально страйк не оголошено, порушення закону немає, а отже, листок непрацездатності підприємство зобов'язане оплатити. У такий спосіб, не втрачаючи зарплату і не вдаючись до страйку, працівники привертають увагу власника з метою розв'язання назрілих проблем, пов'язаних здебільшого із заборгованістю з виплати заробітної плати. У таких випадках можуть нести відповідальність лікарі за незаконну видачу листків непрацездатності.

Своєрідний різновид страйків — так звані зчленовані, або часткові, страйки, які, у свою чергу, діляться на перервані і кругові. Зчленовані страйки спрямовані не на одночасне без-

перервне припинення роботи, а на стратегічне сполучення відмови від роботи з періодами її виконання. Перервані страйки полягають у короткочасному призупиненні роботи всього персоналу, а 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 великих виробничих компаній, паралізуючи роботу великого промислового гіганта за рахунок страйку кількох осіб. Такого роду страйки німецькі профспілки називають «мінімах» — 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 цикл<sup>1</sup>.

В Японії, де такі промислові акції традиційно відрізняються різноманітністю форм, окрім перелічених дій, працівники вдаються до одночасного отримання вихідних і відпусток у масштабах усього 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

---

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 97.

думку<sup>1</sup>. Цей вид страйку означає, що працівники за допомогою зовнішньої атрибутики (значків, плакатів тощо) демонструють 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 слід відрізнити від попереджувального, при якому припиняється робота на короткий час з метою демонстрації роботодавцеві налаштованості працівників вдатися до більш серйозних дій. В 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 захоплення й утримання керівного персоналу, поки їх вимоги не будуть задоволені<sup>2</sup>. Такі дії є незаконними і містять склад злочину.

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 через свої господарські зв'язки 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 дня<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Л-ра, 2004. – С. 329.

<sup>2</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 98.

<sup>3</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 57–58.

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.

У деяких країнах Західної Європи існує також так званий «шаховий» страйк, під час якого страйкують різні групи працівників підприємства або галузі в певному, заздалегідь устанавленому порядку<sup>1</sup>. «Шаховий» страйк, на думку В. В. Лазора, є за своєю правовою суттю частковим (неповним) страйком<sup>2</sup>, а тому виокремлення такого його різновиду в українському трудовому праві недоцільно. Такі дії, на наш погляд, є грубим порушенням трудової дисципліни із застосуванням до винних заходів дисциплінарного стягнення аж до звільнення.

КСО, обговорюючи твердження, що законодавство не захищає нетрадиційні форми страйків, такі як дикі страйки, уповільнення темпів роботи та ін., вважав, що відмова працівникам у проведенні деяких видів страйку може бути виправданою лише в разі, коли страйк втрачає мирний характер, порушує громадський порядок, загрожує працівникам, які не припинили роботу. Це ж правило поширюється й на страйкові пікети, до яких вдаються страйкарі для досягнення своєї мети і значного громадського резонансу.

Здебільшого до форм прихованого страйку, тобто без відкритого припинення роботи, вдаються, коли законодавством передбачені окремі обмеження права на страйк у певних секторах, галузях або для певних категорій працівників. Наслідки таких акцій не менш неприємні для роботодавця, ніж звичайний страйк.

Що ж мають на меті страйки? 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,

---

<sup>1</sup> Див.: Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для ВУЗов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – С. 158.

<sup>2</sup> Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Л-ра, 2004. – С. 330.

від порушень трудової дисципліни. Як вважають фахівці МОП, вимоги, які висувуються в ході страйків, можна поділити на 3 групи: а) професійні — прагнення гарантувати або поліпшити умови праці й життя працівників (збільшити розмір оплати праці, зберегти робочі місця, покращити умови гігієни праці та техніки безпеки); б) профспілкові — бажання розширити права профспілкових організацій, їх лідерів (визнання прав працівників на збори, вибори власних представників і ведення колективних переговорів з питань заробітної плати та умов праці) і в) політичні<sup>1</sup>. Будь-яке обмеження тлумачення страйку припускає можливість заборони дій, що не згадуються в легальному визначенні. На думку експертів КСО Адміністративної ради, «заборона страйків, не пов'язаних з колективним спором, у якому однією зі сторін виступають працівники або профспілка, суперечить принципам свободи об'єднання»<sup>2</sup>.

МОП 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 закріплені офіційно і вони не є юридично обов'язковими, проте вони мають велике значення для робітничого руху, оскільки відбивають історичний досвід регулювання 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 являти собою єдиний правильний вихід протягом короткого часу знайти компроміс і задовольнити вимоги працівників<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Див.: Жернигон Б., Одєро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3–4. – С. 66.

<sup>2</sup> МОТ. Свобода объединения: Сб. решений, принятых Комитетом по свободе об-ний Адм. совета МОТ, и выработанных им принципов. – Женева, 1997. – С. 103.

<sup>3</sup> Див.: Мурашин О. Страйки: правові питання // П-во, госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67.

Деякі дослідники переконані, що «право на страйк гарантується Конвенцією МОП № 87 як наслідок свободи об'єднання»<sup>1</sup>. Але низка судових рішень у різних країнах спростовує це твердження. Представники роботодавців КСО вважають, що право на страйк, а також на локаут має бути визнане частиною міжнародного звичаєвого права і не повинне 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 профспілок<sup>2</sup>.

Безперечно, страйк є проявом загострення глобальних проблем у суспільному житті, крайнім засобом задоволення вимог найманих працівників. Деякі суди у своїх рішеннях зараховують його до форс-мажорних обставин, тобто надзвичайних, непереборних за даних умов.

Однак страйк, оголошений у встановленому законом порядку, спрямовано не тільки на поліпшення умов праці певних

---

<sup>1</sup> Див.: Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3–4. – С. 66.

<sup>2</sup> Див.: Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3–4. – С. 66.

працівників, на задоволення їх професійних вимог, а й на пошуки розв'язання проблем та актуальних питань економічної і 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 та трудових відносин<sup>1</sup>. Такі відомі теоретики, як Р. Дарендорф, Л. Коузер, Т. Гайгер, вважають, 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, створює ореол демократичності й соціальної справедливості<sup>2</sup>.

Отже, аналіз законодавства про страйки в країнах із 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.

На відміну від страйкового руху західних країн, який еволюціонував безупинно протягом століть у тісному контакті з регулюючою його юридичною наукою та практикою, в історії українського страйкового руху мала місце значна перерва, що припала на радянський період. Тому поновлення страйкового руху в Україні, яке можна датувати серединою — кінцем 1980-х рр., поставило українське співтовариство перед порівняно новим для нього явищем. Відсутність протягом тривалого часу спеціальних монографічних досліджень, присвячених проблемам реалізації права на страйк, негативно відбилася на стані відповідного законодавства України.

---

<sup>1</sup> Див.: Кисельов И. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. — М.: ТК Велби: Проспект, 2005. — С. 286.

<sup>2</sup> Див.: Коузер Л. Функции социального конфликта: Пер. с англ. — М., 2000. — С. 156.

## § 2. 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 працівників<sup>1</sup>. Разом із тим кількість страйків свідчить про загострення соціальних проблем у суспільстві.

У більшості країн законодавець визнав право найманих працівників на призупинення виконання трудових обов'язків для розв'язання розбіжностей із роботодавцем як найважливіше право людини праці. Адже найчастіше лише погроза припинення виробництва змушує власника йти на компроміс із працівниками. Отже, існування даного права в сукупності з його розумним застосуванням забезпечує збереження соціального миру в будь-якому сучасному 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 необхідне для забезпечення ефективного вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, досягнення соціального миру й стабільності в суспільстві. Законодавство орієнтує перш за все на посилення ролі та значення примирних процедур і запобігання страйкам. На це спрямовано Указ Президента України № 1871/2005 від 29 грудня 2005 р.

---

<sup>1</sup> Венедіктов В. С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 9–13.



«Про розвиток соціального діалогу в Україні»<sup>1</sup>, у якому наголошено на необхідності «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, — 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»<sup>2</sup>. І саме тому тривалий час, будучи невід'ємною частиною цього поняття, соціальні права формувалися в загальній групі прав людини.

У ході 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 та 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),

---

<sup>1</sup> Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29. 12. 2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.

<sup>2</sup> Бахин С. В. О классификации прав человека, провозглашенных в международных соглашениях // Правоведение. – 1991. – № 2. – С. 16–21.

соціальні, економічні, культурні, екологічні й інформаційні права<sup>1</sup>.

З точки зору часу й конкретно-історичних умов виникнення тих чи інших прав і свобод людини та громадянина розрізняють три їх покоління<sup>2</sup>.

Першим поколінням прав і свобод людини та громадянина є засновані на традиційних ліберальних цінностях особисті (громадянські) й політичні права та свободи, які визначали межі втручання державної влади у сфері 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 і свобод людини та громадянина пов'язане з боротьбою людей за поліпшення свого соціально-економічного становища та культурного рівня. На початку ХХ ст. 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 та 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 забезпеченню<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. – С. 541.

<sup>2</sup> Загальна теорія держави і права / За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – С. 140.

<sup>3</sup> Див.: Скаун О. Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум: Ун-т внутр. дел, 2000. – С. 185.

Третє покоління прав і свобод людини та громадянина формується після Другої світової війни і пов'язане з правом народів на мир, на безпечне для життя й здоров'я довкілля, на міжнародне спілкування тощо<sup>1</sup>.

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 прав другого покоління — соціальних та економічних прав людини<sup>2</sup>.

Деякі західні вчені не визнають за соціально-економічними правами статусу конституційних, оскільки, з їх точки зору, вони не можуть бути захищені в судовому порядку і залежать у першу чергу від економічного потенціалу держави. У західній доктрині конституційного права до останнього часу пануючою була теорія про другорядність соціально-економічних прав у порівнянні з особистими, про їх виключення із загального правила<sup>3</sup>.

Аналогічну позицію підтримують і деякі вітчизняні та російські вчені. Так, на думку В. Д. Бабкіна, на відміну від абсолютних прав, соціально-економічні права не можна захистити безпосередньо державно-правовими засобами<sup>4</sup>.

Не можемо погодитися з цими вченими, які вказують на неможливість захисту соціально-економічних прав державно-правовими важелями впливу. Так, ст. 8 Конституції України передбачає, що норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Кон-

<sup>1</sup> Див.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. — С. 122.

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

<sup>3</sup> Государственное право Германии. Т. II. — М.: ИГП РАН, 1994. — С. 179.

<sup>4</sup> Бабкін В. Д. Соціальна держава та захист прав людини // Прав. держава. — 1998. — Вип. 9. — С. 3.

ституції України гарантується. А судова практика свідчить, що великий відсоток справ, які розглядаються судами України, — це спори, що випливають із трудових правовідносин (про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі, про стягнення заборгованості із заробітної плати і т. ін.). Таким чином, вважаємо ідею другорядності соціально-економічних прав людини і громадянина помилковою. Усі права, закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Конституції України, є рівними, неподільними та взаємопов'язаними. Реалізація й захист соціально-економічних прав, закріплених у вищеназваних актах, повинні бути забезпечені державою незалежно від рівня економічного розвитку.

У науковій літературі вченими використовується словосполучення «соціально-економічні права». На перший погляд складається враження, що ці права становлять одне ціле невід'ємне утворення<sup>1</sup>. 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 відзначалося, соціальні права разом з економічними ввійшли до другого покоління прав людини. Причина їх виникнення — різке загострення відносин між працею і капіталом<sup>2</sup>. 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 га-

---

<sup>1</sup> Див.: Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стер. — К.: Вікар, 2004. — С. 17.

<sup>2</sup> Див.: Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. пособие. — М.: Норма-инфра, 1998. — С. 7.

рантій. Друге покоління прав людини сформувалося в процесі боротьби народів за покращення 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.

На міжнародному рівні окремі соціальні права спочатку були проголошені в актах МОП. У 1948 р. вони були узагальнені й закріплені в Загальній декларації прав людини як документі ООН, а в 1966 р. — у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та 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 та кваліфікації, оскільки вони є предметом договору між працівником і роботодавцем. Інакше кажучи, гарантії правового статусу особи в соціально-економічній сфері за своєю природою і змістом не мають юридичного характеру і не можуть породжувати безпосередніх обов'язків держави щодо їх забезпечення. Унаслідок цього виключалася сама можливість їх забезпечення засобами правового захисту, у першу чергу судового.

Із часом ситуація змінилася, останніми роками 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. Саме вона за допомогою законодавства, адміністративної та 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 в законодавстві права на соціальне забезпечення громадян у разі втрати працездатності з незалежних від них причин. Держава зобов'язана гарантувати ці права шляхом уведення 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 необхідні високорозвинена економіка й багатство ресурсів.

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

Якщо права першого покоління є природними, невідчужуваними й не залежать від будь-яких умов у суспільстві, то право на страйк виникло як результат ускладнення взаємовідносин між працівниками та роботодавцями. Якщо права першого покоління реалізуються, так би мовити, постійно, не обмежуються, то правом на страйк можна скористатися за наявності певних умов. Право на страйк в окремих випадках обмежується на підставі закону. 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

<sup>1</sup> Конституція України: Затв. Законом України від 28. 06. 1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

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»<sup>1</sup>.

Право на страйк поєднує в собі елементи як соціальних, так і економічних прав, адже працівники в ході 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 середовище<sup>2</sup>.

Цікавий підхід до класифікації даного виду прав ми знаходимо у П. М. Рабіновича та М. І. Хавронюка, які право на страйк відносять до культурних (гуманітарних) прав<sup>3</sup>. На нашу думку, право на страйк ні в якому разі не можна вважати культурним правом. За своїм змістом культурні права і свободи — це суб'єктивні права людини в культурній (духовній, ідеологічній) сфері, це певні можливості доступу до духовних надбань свого народу і всього людства, їх засвоєння, використання й участі в подальшому їх розвитку. До цієї категорії прав слід віднести право на освіту, право на свободу думки і слова, свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості; право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; право на використання надбань культури та мистецтва тощо.

В Указі Президента України від 12 січня 2009 р. № 6/2009 «Про деякі невідкладні заходи щодо підтримки культури і

<sup>1</sup> Гладких В. И. Социальные права граждан в аспекте формирования Украины как социального, правового государства // Проблемы правового обеспечения экономической та соціальної політики в Україні: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 24–25 трав. 2005 р. / Відп. за вип. Ю. М. Грошевний, М. І. Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – С. 126.

<sup>2</sup> Конституційне право України: Підруч. для вузів / За ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. – К.: Укр. центр правн. студій, 1999. – С. 139–142.

<sup>3</sup> Рабінович. П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2004. – С. 132.

духовності в Україні» звернено увагу саме на необхідність збереження та розвитку існуючої мережі закладів культури, зокрема заповідників, музеїв, бібліотек, театрів, видавництв, книгарень і т. д. В Указі йдеться про необхідність забезпечення потреб населення у творах класиків української літератури, у тому числі, в перекладі мовами національних меншин довідкових та інформаційних видань, підтримки підприємств та організацій культури приватної форми власності, а також залучення благодійних організацій, меценатів і спонсорів до участі в заходах, спрямованих на розвиток культури та мистецтва<sup>1</sup>. Культурні (гуманітарні) права пов'язані саме з діяльністю названих підприємств і організацій.

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 належать 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. Одеро, 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 адміністрацію виконувати ті вимоги працівників, які є предметом спору<sup>2</sup>. Учений підкреслив, що право на страйк належить до категорії основних прав громадян, а що стосується

---

<sup>1</sup> Про деякі невідкладні заходи щодо підтримки культури і духовності в Україні: Указ Президента України від 12. 01. 2009 р., № 6/2009 // Уряд. кур'єр. – 2009. – 21 січ. – (№ 9).

<sup>2</sup> Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – С. 58.



його правової природи, то це питання не знайшло однозначного вирішення у правовій літературі. Науковець також звернув увагу на те, що право на страйк є колективним, а в подальшому може виступати як індивідуальне право. Він наголосив на необхідності створення відповідних гарантій права на страйк<sup>1</sup>.

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 сформувати примирну комісію, трудовий арбітраж і забезпечити їх роботу; головний же обов'язок — розв'язання конфлікту та попередження страйку.

Оригінальний погляд на юридичну природу 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 тільки тоді, коли виникає конфлікт інтересів між роботодавцем і найманим працівником<sup>2</sup>. Інакше кажучи, це право не здійснюється без конфліктної ситуації. Вважаємо, що з цією думкою слід погодитися.

Право на страйк — якісно нове для нашої країни право, яке тісно пов'язане з правом на працю.

Підтримуючи в цілому цю ідею, зауважимо, що право на страйк дійсно пов'язане здебільшого з працею, впливає з трудових відносин. Адже страйки оголошуються і проводять-

---

<sup>1</sup> Іванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. — М.: Наука, 1990. — С. 61.

<sup>2</sup> Див.: Киселёв И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. — М.: Эксмо, 2005. — С. 499.

ся лише працюючими громадянами, які 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 в разі 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 %) віддали перевагу переговорним процесам з урядом і роботодавцями і лише 30,4 % — страйкам<sup>1</sup>, що свідчить про правильне розуміння працюючими значення та ролі страйків у задоволенні їх вимог серед інших методів захисту. У суспільстві, таким

---

<sup>1</sup> Всё о забастовках. – М.: Профиздат, 1997. – С. 12. – (Б-чка профсоюз. активиста).

чином, викристалізувалася думка, що потрібно більше працювати й менше страйкувати. 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 покоління<sup>1</sup>. 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 (конференції) 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 виражене, але страйкувати в принципі не заборонено (Бельгія, Великобританія, Люксембург та ін.).

Д. Федін, не розкриваючи правової природи страйку, також характеризує його як один із найважливіших інструмен-

---

<sup>1</sup> Лушников А. М., Лушнікова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. — 2005. — № 5. — С. 59.

тів працівників для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, як одне з основних прав людини<sup>1</sup>.

В. С. Венедіктов розглядає право на страйк як одне з основних соціальних прав найманих працівників<sup>2</sup>. Н. Б. Болотіна стверджує, що право на страйк є одним з основних прав людини, визнаних більшістю країн<sup>3</sup>, і вважає це право одним із видів соціальних прав, хоча не розкриває його юридичної природи<sup>4</sup>.

Право на страйк — соціальне право, вперше закріплене на конституційному рівні, на що вказує Г. І. Чанишева, також не вдаючись до аналізу його правової природи<sup>5</sup>.

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 виявленою<sup>6</sup>.

М. П. Стадник розглядає страйк як тимчасове добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) та окремими категоріями працівників, які об'єднані в профспілку<sup>7</sup>. Він наголошує, 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

<sup>1</sup> Федін Д. Две редакції одного закону о забастовках // Государство и право. – 1992. – № 3. – С. 51.

<sup>2</sup> Венедіктов В. С. Трудовое право Украины: Учеб. пособие. – Харьков: Консум, 2004. – С. 298.

<sup>3</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 693.

<sup>4</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – С. 19.

<sup>5</sup> Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 83.

<sup>6</sup> Слюсарь А. Н. О правовой природе забастовок // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украина: Темат. сб. науч. тр. УЮА, 1993. – С. 73.

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

шляхів. Тому, М. П. Стадник переконує, що вважати страйк єдиним методом вирішення колективного трудового спору було б помилкою. Не кожний страйк, до якого вдався колектив, приводить до вирішення колективного трудового спору<sup>1</sup>. Правова ж природа права на страйк залишилася поза увагою науковця.

Серед правників існує 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 нескладно. Якщо ж почав страйкувати весь колектив, тоді працюючі стають рівносильні роботодавцю. Має місце той окремих 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 підприємстві<sup>2</sup>.

На погляд А. Ф. Нуртдінової, страйк — не лише засіб вирішення колективного трудового спору, але й форма протесту, прояв соціального конфлікту в більш широкому розумінні, ніж трудовий спір між працівниками і роботодавцями з приводу встановлення чи зміни умов праці. Як соціальне явище він має не стільки правове, скільки загальносоціологічне значення. А. Ф. 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 праці<sup>3</sup>.

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

<sup>2</sup> Див.: Голов А. Г. Забастовка не метод разрешення коллективного трудового спора. Забастовка – это метод устрашения работодателя // Юрид. мир. – 1997. – Апр. – С. 20–21.

<sup>3</sup> Нуртдінова А. Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 13.

Називає право на страйк одним з основних прав людини й експерт управління апарату Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів членів профспілок і розвитку вітчизняного виробництва О. Лоза<sup>1</sup>.

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 цим, ми не можемо підтримати позицію науковця з приводу того, що право на страйк належить до основних прав трудящих та їх організацій<sup>2</sup>. 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 та соціальної політики держави.

Контрольні органи МОП, зокрема КСО, розглядають 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 потрібне 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 відносно фізичних осіб<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Лоза О. Право на страйк і його законодавче врегулювання // Профспілки України. — 2004. — № 6. — С. 8.

<sup>2</sup> Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. — Луганськ: Л-ра, 2004. — С. 317.

<sup>3</sup> Див.: Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. — Т. 137. — 1998. — № 3–4. — С. 41.

Провідні спеціалісти МОП вбачають тісний зв'язок між правом на страйк і правом на асоціацію. Їх позиція пояснюється тим, що в багатьох країнах право на страйк розглядається як право, яке 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 великих 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 (ГК) України<sup>1</sup>. 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 людини<sup>2</sup>, 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 МОП 9 липня 1948 р. прийняла Конвенцію № 57 «Про свободу асоціації і захист права на організацію»<sup>3</sup>, в якій також закріплено низку позицій щодо свободи асоціацій. Цей міжнародний акт Україна ратифікувала 11 серпня 1956 р.

<sup>1</sup> Господарський кодекс України від 16. 01. 2003 р., № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38–43.

<sup>3</sup> 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.

Вважаємо, що між правом на страйк і правом на асоціацію відсутній 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 тільки наявність порушених прав, але й попереднє проведення примірних процедур. Існування розбіжностей між роботодавцями та найманими працівниками ще не дає права останнім страйкувати. Таким чином, право на страйк є, воно закріплене 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 одержанню матеріальних благ, задоволенню інших соціальних інтересів, а метою страйку є тільки захист уже заробленої винагороди за працю й поліпшення умов праці для працюючих.

Стосовно інших прав, наприклад таких, як право на працю, серед науковців висловлюються різні думки 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. Бущенко<sup>1</sup>.

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 дійсності<sup>2</sup>. У випадку, коли право на працю на конкретному підприємстві засноване на додатковій нормі, на дум-

---

<sup>1</sup> Бущенко П. А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Харьков, 1984. – С. 8.

<sup>2</sup> Див.: Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2003. – С. 7.



ку М. Й. Бару, воно є суб'єктивним правом<sup>1</sup>. З цією позицією вченого, вбачається, варто погодитися. Приміром, якщо молодий спеціаліст отримав направлення на підприємство, то в цьому разі право на працю, яке у нього виникне, буде суб'єктивним. Аналогічно, якщо інвалід одержав направлення на підприємство від місцевого виконавчого органу, то останнє не має права йому відмовити у працевлаштуванні. У наведених і 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. Право на страйк пов'язане з правом на свободу волевиявлення.

З урахуванням викладеного 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 відносно інших прав (на оплату праці, на охорону праці 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.*

---

<sup>1</sup> Див.: Бару М. Право на працю // Рад. право. – 1962. – № 5. – С. 10.

### § 3. Відмінності страйків від акцій протесту

Різке зростання заборгованості з виплати заробітної плати, масові порушення керівниками підприємств, установ, організацій конституційного права громадян на винагороду за працю спричиняють дестабілізацію обстановки в суспільстві, створюють осередки соціального напруження, породжують страйки та акції соціального протесту.

Останнім часом громадяни намагаються захистити свої права не тільки шляхом оголошення страйків, а й за допомогою всіляких акцій протесту, здебільшого 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, самогубства<sup>1</sup>. Відомі навіть випадки самоспалення<sup>2</sup>. Подібні акції протесту є лише виразом 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)<sup>3</sup>. 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

<sup>1</sup> Див.: Игнатенко В. Г. Без забастовок, голодовок, протеста, самоубийств. — Харьков, 1997. — С. 12.

<sup>2</sup> Див.: Стадник М. П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні // Правова держава: Щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. — 2000. — № 11. — С. 294.

<sup>3</sup> Конституція України: Затв. Законом України від 28. 06. 1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

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 було проведено 18 страйків та 57 акцій соціального протесту найманих працівників<sup>1</sup>. 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 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 із заробітної плати, несвоєчасна виплата поточної зарплати. Голодування є тривожним явищем у суспільстві. Цим акціям слід запобігати, попереджувати їх виникнення. У цивілізованому суспільстві не повинно бути голодувань. Але приховувати ці акції недоречно, велика кількість голодувань в Україні свідчить про неблагополуччя в суспільстві.

Прикладів цієї акції протесту безліч. Здебільшого голодують працівники вугільної галузі, освітяни, працівники сфери охорони здоров'я, житлово-комунальних служб. Відомі факти масових голодувань, хоча розпочинаються вони, як правило, з невеликої кількості учасників.

Так, безтермінова акція протесту у формі голодування на робочих місцях, організована Конфедерацією вільних профспілок Львівщини, пройшла у жовтні — листопаді 2005 р. у Львівській обласній клінічній лікарні. Лікарі вимагали підвищення заробітної платні, негайного реформування медицини,

---

<sup>1</sup> Див.: Руденко В. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в першому півріччі 2006 р. // Бюл. НСПП. — 2006. — № 7. — С. 60.

впровадження страхової медицини і збільшення фінансування галузі принаймні утричі. Близько 60 працівників обласної клінічної лікарні з пов'язками «Голодую!» працювали на своїх робочих місцях, що досить гуманно стосовно хворих. Переважно це працівники пологового відділення, урології, гінекології. Голодування відбувалося вахтовим методом — через певний час одних учасників акції змінювали інші.

Безстрокове голодування оголосили навіть машиністи Харківського метрополітену з вимогою поновлення на роботі звільнених машиністів (лютий 2008 р.).

Майже щомісяця ми чуємо повідомлення про голодування шахтарів. Так, по декілька днів протестують у забоях гірники на Донеччині, вимагаючи виплати заробітної плати, яку не отримують кілька місяців поспіль.

130 працівників Свердловської гірничо-збагачувальної фабрики «Маяк», більшість з яких — жінки, оголосили голодування у червні 2008 р. Понад 2 роки вони не отримують заробітної плати<sup>1</sup>.

Таких прикладів можна навести безліч. І якщо взяти статистичні дані щодо кількості голодувань, то цифри будуть вражаючими. Отже, значна маса працюючих українців потерпає від заборгованості із виплати зарплати, що штовхає людей на відчайдушний крок, адже вимушене голодування незалежно від тривалості спричиняє в кращому разі погане самопочуття учасників цієї акції. Серед учасників подібних заходів зустрічаються голодувальники із досвідом, що викликає особливе занепокоєння.

Голодування — завжди публічна акція, що привертає увагу преси, телебачення, державних структур, а тому проблеми найманих працівників-голодувальників вирішуються значно швидше, ніж під час оголошення страйку. Українське трудове законодавство побудоване таким чином, що навіть у галузях, де відсутня пряма заборона страйків, організувати та провести його в межах закону досить проблематично. На думку профспілок, страйковий рух настільки зажатий у за-

<sup>1</sup> [www.top.lg.ua/news/?id=15257](http://www.top.lg.ua/news/?id=15257)

конодавчі лещата, що фактично позбавляє працівників конституційного права на страйк.

Під час голодувань за станом здоров'я голодувальників слідкують лікарі, але заздалегідь прогнозувати розвиток подій важко. Бувають випадки, коли учасники подібних акцій потрапляють до лікарень у вкрай важкому стані, зокрема з низьким тиском, болями по всьому тілу, із серцевими нападами і загостренням виразки шлунка. І що непокоїть найбільше, так це той факт, що після різкого загострення стану здоров'я голодувальників їхній протест помічають, але продовжують ігнорувати вимоги учасників таких акцій соціальної непокори. Небагато голодувань дали позитивний результат, до вимог учасників вкрай рідко прислуховуються керівники підприємств, влада країни, проте інколи все ж таки у такий спосіб голодувальники домагаються погашення заборгованості із зарплати.

Мальтійська декларація стосовно тих, хто оголосив голодування, прийнята 43-ю Всесвітньою медичною асамблеєю (Мальта, 1991 р.), переглянута та доповнена на 44-й Всесвітній медичній асамблеї (Марбелла, Іспанія, вересень 1992 р.), передбачає, що особа, яка оголосила голодування, повинна бути професійно поінформована лікарем про клінічні наслідки голодування (п. 2. 4)<sup>1</sup>.

Голодування — негативне явище. Не можна доводити трудовий конфлікт із приводу невиплати заробітної плати до крайнощів, до голодувань. Ця акція призводить до того, що працівники залишають свої робочі місця на час дії акції, а тому нормальна діяльність підприємства паралізується, відповідно мають місце негативні наслідки. Припинення роботи вчителами через голодування призводить до прогалин у знаннях учнів, лікарів — до погіршення стану здоров'я пацієнтів, працівників транспорту — до запізнь на роботу, працівників комунальних житлово-експлуатаційних підприємств — до сміттєзвалищ на вулицях міст і погіршення епідеміологічного стану тощо.

Жодних нормативних актів, у яких би містився опис механізму попередження голодувань і поведження під час цієї

---

<sup>1</sup> Права людини і професійні стандарти для юристів. – 1996.

акції, в Україні немає та й не повинно бути, хоча прикладів чимало. Вважаємо, що ці явища не можуть бути врегульовані правом, за винятком випадків, якщо в колективному договорі передбачено накладення заборони на проведення стихійних виступів (голодувань).

Наявність голодувань — це показник насамперед недосконалості чинного законодавства і відсутності у працюючих можливості заявити про свою позицію, не вдаючись до екстремальних дій. На наше переконання, голодування не може бути легалізоване. Трапляються випадки самоспалення, існує работоргівля, проте це не означає, що подібні явища потребують законодавчого врегулювання.

На місці проведення голодувань завжди повинні чергувати лікарі. Якщо такі акції відбуваються на вулицях (на практиці це саме так — біля будинку уряду, місцевих органів влади тощо), у холодну пору року, за несприятливих погодних умов, то необхідно забезпечити учасників акції протесту обігрівачами. Слід заборонити придушувати голодування силовими методами, шляхом тиску на учасників акції. Працівники все частіше вдаються до голодувань через зневіру в дієвість страйкового руху.

Проте все ж таки в 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 характеру<sup>1</sup>.

Існують приклади, що свідчать про дієвість цього засобу соціальної непокори. Зокрема, у 2002 р. оголосили 4-тижневе

---

<sup>1</sup> Див.: Скуратов Ю. И. Свобода собраний, митингов и демонстраций: теория и практика // Сов. государство и право. — 1989. — № 7. — С. 40.

голодування шахтарі Державної холдингової компанії «Донбасантрацит» м. Красний Луч через борги з виплати 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 з виплати заробітної плати шахтарям України<sup>1</sup>.

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 слабка нервова система, слід допомагати їм позбутися недуг психологічного характеру. Необхідно посилити медичний контроль з боку невропатологів, психіатрів за такими категоріями людей. Учасникам голодувань треба надати додаткову відпустку, санаторно-курортне лікування. Варто посилити виховну роботу, збільшити заробітну плату працівникам на важких роботах, ввести додаткові профілактичні огляди, потрібно зменшити вартість медичної допомоги. З метою запобігання голодуванням необхідно посилити значення колективного договору. Якщо в колективному договорі працівники беруть на себе зобов'язання не вдаватися до стихійних виступів, зокрема голодувань, то в разі порушення працівником умов такого колективного договору він ризикує власним життям, несе сам відповідальність за свої необмірковані вчинки.

Голодування — негативне явище, уникнути якого поки що не вдається. Актами голодувань підривається здоров'я нації; через припинення роботи працівників, які голодують, страждає виробничий цикл підприємств, що призводить до негативних наслідків як для підприємства, держави в цілому, так і для працівника. Отже, залишається шукати дієві механізми для непоширення серед працівників цих акцій протесту. Ви-

---

<sup>1</sup> Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям: Постанова Верхов. Ради України від 11. 07. 2002 р., № 81-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2002. — № 37. — Ст. 287.

рішувати назрілі проблеми слід шляхом переговорів і примирення, застосовуючи соціальний діалог.

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 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»<sup>1</sup> 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 і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій в СРСР»<sup>2</sup>. З урахуванням досвіду інших країн, практики Європейського суду з прав людини й позитивних трансформацій у цій галузі в Україні слід розробити свій законопроект про проведення мирних акцій.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Про порядок организации и проведения собраний, митингов, уличных походов и демонстраций в СССР: Указ Президиума Верхов. Совета СССР № 9306-XI от 28. 07. 1988 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1988. – № 31. – Ст. 504.



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 зроблена В. Т. Ковальовим. Він вважає, що головним критерієм, який дозволяє здійснити 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 невелику кількість учасників, що дозволяє використовувати організаційні прийоми колективного прийняття рішення; в) спрямуванням ділової активності всередину об'єднання<sup>1</sup>. У результаті інформація адресується невеликій кількості 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.

У квітні 2008 р. у Хмельницькій області понад 1000 працівників ЗАТ «Славутський комбінат «Будфарфор»» вийшли на мітинг протесту проти несправедливої політики адміністрації. Керівництво всупереч законодавству видало наказ про припинення надання всіх пільг і виплат, передбачених колективним договором. Серед головних вимог працівників — виплата незаконно скасованих премій, підвищення заробітної плати, укладення нового колективного договору тощо<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ковалёв В. Т. Свобода собраний, митингов, шествий и демонстраций: проблемы законодательного регулирования // Самоуправление: теория и практика. – 1991. – № 6. – С. 59.

<sup>2</sup> Див.: Лагунець А. «Будфарфорівці» відстоюють свої права // Профспілк. вісті. – 2008. – 18 квіт. – (№ 17 (427)). – С. 7.

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 і погляди. Основною функцією цієї акції є вплив на процес прийняття й реалізації управлінських рішень. Фактично пікет — група страйкуючих робітників, що чергують біля підприємства. Пікети слугують засобом інформування про мету страйку і залучення на бік страйкуючих громадської думки. Хоча пікетування прямо не передбачено Конституцією як одна з форм мирних зборів, це один із цивілізованих засобів інформування громадян про страйк або інші проблеми працюючих із сподіванням на моральну та матеріальну підтримку<sup>1</sup>.

В 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 України<sup>2</sup>.

Що стосується пікетів, організованих відповідно до законодавства, КСО 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, «що по-

---

<sup>1</sup> Див.: Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / За ред. В. С. Венедіктова. — К.: Істина, 2008. — С. 369.

<sup>2</sup> 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.

рушують громадський порядок і можуть загрожувати працівникам, які продовжують працювати»<sup>1</sup>.

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 спричиняють 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 працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері праці<sup>2</sup>. Вимога проводити страйкові пікети недалеко від підприємства не є порушенням принципів свободи об'єднання<sup>3</sup>.

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 дільниці будівельників ВАТ «Харківметробуд» провели збори у зв'язку з не виплатою зарплати за вересень 2006 р. На цих зборах було прийняте рішення: якщо до 1 листопада 2006 р. зарплату за вересень поточного року не буде виплачено, працівники залишають за собою право на проведення акції протесту<sup>4</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Див.: Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. — 1998. — № 3–4. — С. 57.

<sup>2</sup> Про право на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01. 07. 1949 р., № 98 // Людина і праця. — 1994. — № 9–10.

<sup>3</sup> Див.: Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. — 1998. — № 3–4. — С. 57.

<sup>4</sup> 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 із заробітної плати. До цього працюючі пікетували своє підприємство, стверджували, що керівництво ігнорує їх вимоги<sup>1</sup>.

В 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 ширше<sup>2</sup>. 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 із соціально-економічних прав працівників. До того ж, на відміну від страйку, під час маніфестацій працівники не припиняють своєї роботи. Призупинення її розглядатиметься як

<sup>1</sup> Перекрыли трассу // Голос України. – 2005. – 19 жовт. – (№ 197 (3697)). – С. 1.

<sup>2</sup> Див.: Гостев В. В. О праве граждан на проведение митингов, собраний, шествий и пикетирования // Вісн. Луган. ін-ту внутр. справ МВС України. – 2001. – Вип. 2. – С. 66.

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'язане 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»<sup>1</sup>. Визнання того, що конституційні свободи громадян є одним із 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 особи. 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, право домагання<sup>2</sup>.

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, що 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 (конфлік-

<sup>1</sup> Строгович М. С. Социалистическое право и права личности // Проблемы социалистического государства и права в современный период. — М., 1969. — С. 224.

<sup>2</sup> Див.: Алексеев С. С. Проблемы теории права: Курс лекций: В 2 т. Т. 1. — Свердловск: Юрид. ин-т, 1972. — С. 308.

тів)» передбачає, що в разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за 3 дні.

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 3 дні до наміченої 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 2 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 особам<sup>1</sup>.

Акції протесту є більш гнучкою формою захисту трудових прав порівняно зі страйком, бо їх можна призупинити, потім

---

<sup>1</sup> 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. 210.

відновити; вони більше відповідають меті і стратегії ініціативної групи, профспілок. 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 привели 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 їх соціального статусу. По-друге, у 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 із соціально-економічних прав працівників. По-третє, на відміну від страйку, під час маніфестацій працівники не припиняють своєї роботи. При-

зупинення 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 і 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 і наслідки страйків та інших акцій протесту.



## **Неврегульовані соціально-трудові конфлікти як фактори, що обумовлюють проведення страйків, та засоби їх подолання**

### **§ 1. Основні причини виникнення трудових конфліктів і страйків**

Для забезпечення соціального діалогу між працівниками і роботодавцями та запобігання страйкам виникає необхідність з'ясувати причини й передумови, що призводять до загострення відносин між власниками і найманими працівниками та 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 унаслідок 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, за-

вдають 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 взагалі<sup>1</sup>.

У той же час важко не погодитися з думкою про те, 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 факторів, 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 конфліктності<sup>2</sup>.

Які ж саме конфлікти генеруються державою? Передусім — 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 — феодали, наймані працівники — капіталісти (роботодавці)).

У XVI ст. подальшого розвитку теорія конфліктів набула 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

---

<sup>1</sup> Герасіна Л. М., Панов М. І. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз. – Х.: Право, 2004. – С. 3.

<sup>2</sup> Див.: Косалс Л. Я., Рывкина Р. В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УРСС, 1988. – С. 268.

супроводжують життя людей, як хвороби. Головним стимулом поведінки людини в конфлікті, вважає він, є інтерес, що проявляється багатоманітно, але пов'язаний з бажанням людей зберегти свою власність<sup>1</sup>.

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, зuboжіння народу. За висловленням ученого, «скільки в державі розорених, стільки й заколотників»<sup>2</sup>.

З точки зору більшості науковців країн Заходу, існування й розвиток суспільства без конфліктів є неможливим. 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 школи<sup>3</sup>.

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 оточуючих<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Макиавеллі Н. Государь. — М.: Планета, 1990. — С. 45.

<sup>2</sup> Бэкон Ф. Сочинения. — М.: Мысль, 1979. — С. 238.

<sup>3</sup> Див.: Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами. — К.: МАУП, 2004. — С. 9.

<sup>4</sup> Див.: Бурлак В. Життєвий світ і структура конфлікту // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 1998. — № 4–5. — С. 96.

Тема трудових конфліктів і причин їх виникнення стала об'єктом дослідження у вітчизняній правовій літературі порівняно недавно. Це пояснюється тим, що тривалий час у 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 факторів 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 другого, 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 із трудовими правовідносинами або такими, що впливають із них<sup>1</sup>. 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 розв'язати 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 зауважити, 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 підряду одна

<sup>1</sup> Кривцова В. М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 12. — Х., 2005. — С. 13.

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 виникають на підставі розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин при встановленні нових або зміні існуючих умов праці<sup>1</sup>. 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 із положення, що соціальний протест працівників на виробництві не треба 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 реорганізації<sup>2</sup>. Проте страйк — це й своєрідна колективна форма захисту працівників підприємства, що здійснюється виключно у відповідь на порушення з боку роботодавця їх соціально-економічних прав та інтересів.

---

<sup>1</sup> Див.: 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.

<sup>2</sup> Див.: Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами. — К.: МАУП, 2004. — С. 23.

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

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 належно не проаналізовані 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 відносинам<sup>1</sup>. 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 нерегульовані розбіжності між працівниками й адміністрацією... Умови виникнення трудових спорів стають конкретними причинами в конкретному трудовому спорі»<sup>2</sup>.

З метою розмежування значень термінів «причина» й «умови» доцільно звернутися до тлумачного словника. Відповідно до етимологічного значення вказаних термінів «причина» — це, з одного боку, явище, яке зумовлює або породжує

---

<sup>1</sup> Чанишева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины. — Харьков: Одиссей, 2001. — С. 476.

<sup>2</sup> Трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова. — М.: Проспект, 1997. — С. 371.

інше явище — наслідок, з другого, — підстава, привід для яких-небудь дій, вчинків<sup>1</sup>. «Умова» — обставина, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь<sup>2</sup>.

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

Одні причини породжують трудові спори, ці ж причини можуть породжувати і страйки, але найчастіше страйки виникають унаслідок 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)<sup>3</sup>. В. І. Прокопенко таким же чином класифікує причини виникнення трудових спорів<sup>4</sup>.

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 (далі — 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-

<sup>1</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. — С. 957.

<sup>2</sup> Див.: Ожегов С. И. Словарь русского языка. — М., 1978. — С. 435.

<sup>3</sup> Колосов В. К. Трудовые права рабочих и служащих. — М.: Экономика, 1987. — С. 84–86.

<sup>4</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Вид. 3-тє, переробл. та допов. — Х.: Консум, 2002. — С. 495.

трудовах відносин невідворотними й не залежать від дій чи бездіяльності сторін. За результатами аналізу приводів виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) НСПП організується здійснення заходів, спрямованих на усунення причин виникнення останніх<sup>1</sup>.

Причини породження колективних трудових спорів фахівці НСПП 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 із заробітної плати, регресним виплатам, соціальному страхуванню тощо) унаслідок 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.

В одних ситуаціях може бути одна причина виникнення страйку, в інших — він може бути зумовлений декількома причинами. Ось чому, на думку Л. В. Беззубко, залежно від кількості причин, що їх породжують, розрізняють страйки:

---

<sup>1</sup> 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.



- однофакторні, в основі яких лежить одна причина;
- багатофакторні, в основі яких лежать декілька причин;
- кумулятивні, коли декілька причин накладаються одна на одну, що призводить до різкого посилення інтенсивності конфлікту<sup>1</sup>.

На даний час в юридичній літературі спостерігається позиція, коли на перше місце серед причин виникнення страйків ставлять причини економічного характеру<sup>2</sup>. 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 і спецвзуття, лікувально-профілактичного харчування та ін.), брак або недостатність коштів на охорону праці<sup>3</sup>. Цілком підтримуємо цю позицію.

Узагальнення страйкових ситуацій, які мали місце протягом 1990–2008 рр., дає 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, невиправдане скорочення робочих місць, незадовільний режим праці тощо.

Навіть внесенням змін до законодавства щодо визнання 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 такого змісту: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому

<sup>1</sup> Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – С. 45.

<sup>2</sup> Трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – С. 371.

<sup>3</sup> Див.: Белов Ю. П. Трудовые споры и порядок их рассмотрения в современных условиях // Проблемы гос. и муницип. управления. – 2001. – № 1. – С. 78.

порядку. Усі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці»<sup>1</sup>. Відповідно в такій редакції викладено і частину третю ст. 15 Закону України «Про оплату праці»<sup>2</sup>. 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 — 38 426,4 тис. грн, або 33,6 % від 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 37 814,3 тис. грн, або 44,6 % від 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 із зарплати збільшилися порівняно з попереднім місяцем на 2,8 % і становили 43 181,8 тис. грн, а порівняно з початком року збільшилися на 5 367,5 тис. грн, або на 14,2 %<sup>3</sup>.

Цілком зрозуміло, що невивплата зарплати залучає до акцій невдоволення великі маси людей. У Російській Федерації заборгованість із заробітної плати викликає навіть такі крайні, трагічні форми реакції, як самогубства керівників підприємств, голодування, вимирання сіл тощо<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

<sup>2</sup> Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108 // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

<sup>3</sup> Див.: Мосіна А. Процедура відновлення платоспроможності підприємства: важкий шлях до його порятунку чи пряма дорога до ліквідації? // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 38–41.

<sup>4</sup> Див.: Косалс Л. Я., Рывкина Р. В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УССР, 1998. – С. 279.

Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 8 червня 1949 р. та Рекомендація № 85 присвячені охороні заробітної плати. Цими актами передбачено норму щодо регулярності виплати заробітної плати, яка за умов сьогодення не дотримується Україною, а подекуди ігнорується керівниками підприємств, спричиняючи спалахи страйків на цьому ґрунті. Зрідка у зв'язку з безробіттям, що панує на ринку праці, реальною загрозою втратити роботу працівники стають податливими та мовчазними попри систематичну невиплату зарплати.

Причинами страйків подекуди є винні дії посадових осіб, що відображають їх суб'єктивні негативні риси. Але прояви негативу можуть бути і з боку найманих працівників, які виявляють трудовий егоїзм, незважаючи на суспільні інтереси.

Так, інколи причини виникнення страйків спостерігаються в завищенні вимог з боку працівників, які внаслідок власної егоїстичності вимагають невиправдано 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»<sup>1</sup>.

Випадок, що стався на Львівщині, не є страйком, адже лікарі не припинили роботу й обслуговували пацієнтів по

<sup>1</sup> Рожай быстрее: забастовка началась // Голос Украины. – 2005. – 4 нояб. – (№ 209 (3709)). – С. 1, 4.

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.

Страйки провокує також невдоволення з боку працівників політикою іноземних інвесторів. Як приклад можна навести акції протесту, що мали місце у квітні 2008 р. у Росії на фабриці «Нестле Камська» (місто Перм). Працівники висунули вимогу підвищення рівня заробітної плати. Свої вимоги вони обґрунтовували тим, що керівництво компанії під час виплати заробітної плати не враховує високий рівень інфляції в Пермському краю<sup>1</sup>.

Якщо трудові конфлікти набирають особливої гостроти, тоді вони переростають у страйки, які викликають дуже серйозні причини. Страйк спалахує на підприємстві, коли вирішити колективний трудовий спір іншим способом неможливо.

Вважаємо, що всі причини страйків можна класифікувати на дві групи — об'єктивні та суб'єктивні. Під об'єктивними причинами розуміють такі, як кризові соціально-економічні явища в країні, недосконалість трудового законодавства, правовий нігілізм значної частини суспільства.

Попереджати ці причини можна шляхом покращення діяльності держави з розвитку економіки, розробки надійної програми її виходу з кризи, посилення соціального захисту працівника, орієнтації підприємств на світові ринки, посилення законслухняності громадян. До об'єктивних причин слід віднести також відсутність у профспілок України достатнього досвіду боротьби за соціально-економічні права працівників<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Шоколаду не буде? // Профспілк. вісті. — 2008. — 4 квіт. — (№ 15 (425)). — С. 4.

<sup>2</sup> Див.: Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту. — 2006. — Вип. 7. — С. 41.

Друга група причин — суб'єктивні, пов'язані з неухважним ставленням до потреб працівників, що знаходить свій вияв 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; невміння окремих керівників працювати в жорстких умовах ринкової економіки, брак маркетингових досліджень, що призводить до погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрати попиту на продукцію; відсутність у керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегію ефективного розвитку підприємства.

Серед суб'єктивних причин страйків можна вирізнити надмірну адміністративну ретельність деяких керівників вищого рівня управління підприємством, коли у гонитві за виконанням виробничих завдань порушуються трудові права не лише окремих працівників, а й цілих трудових колективів. До суб'єктивних причин страйків можна віднести і «рвацькі» вимоги окремих страйкарів, які вимагають виплачувати зарплату в невинувато великих розмірах, про що вже йшлося.

Попереджати суб'єктивні причини страйку слід шляхом 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. На-

лежне виконання вказаних обов'язків сприятиме ефективній діяльності підприємства і запобіганню страйкам.

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 свідчить про 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 тільки 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 необхідно запроваджувати нові прогресивні технології, випускати конкурентоспроможну продукцію, яка користувалася б значним попитом на ринку.

Підсумовуючи викладене зауважимо, що всі причини страйків можна класифікувати на дві групи — об'єктивні й суб'єктивні. Під об'єктивними причинами розуміють такі, як кризові явища в країні, правовий нігілізм населення, недосконалість чинного трудового законодавства. Суб'єктивні причини пов'язані з неухважним ставленням роботодавця до потреб працівників, що виявляється в тому, що він не реагує на вимоги останніх, використовує кошти підприємства в основному з іншою метою, відсутністю у керівництва навичок працювати в жорстких умовах ринку тощо.

Найпоширенішою причиною страйків є заборгованість із заробітної плати. Щоб уникнути цього ганебного явища (заборгованості), слід окреслити можливі засоби попередження таких акцій протесту.

## § 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 із 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. Процевський<sup>1</sup>. Зокрема, він зазначає, що завдяки незбалансованості прав та інтересів роботодавця і працівників у діючій 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 профспілок<sup>2</sup>. 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 громадян<sup>3</sup>.

В. С. Венедіктов також відзначає, що одним із важливих організаційно-правових заходів у сфері інтеграційної діяльності в єдиний європейський простір є приведення рівня за-

---

<sup>1</sup> Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту. – 2006. – Вип. 7. – С. 39.

<sup>2</sup> Звернення Президії Федерації профспілок України до членів профспілок // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

<sup>3</sup> Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту. – 2006. – Вип. 7. – С. 41.

робітної плати, яку отримують наймані працівники в Україні, у відповідність до європейських стандартів, оскільки сьогодні спостерігається дуже велика диспропорція в цій сфері<sup>1</sup>.

За даними Європейського бюро статистики (Євростат), мінімальна заробітна плата в країнах Західної Європи становить близько 1200 євро (без утримань і надбавок)<sup>2</sup>.

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 регулюванні оплати праці — права на рівну, без будь-якої дискримінації, заробітну плату (ст. 24 Конституції України). 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.

У КЗпП та Законі «Про оплату праці» відсутні дефініції «рівна оплата», «справедлива винагорода». У Законі України «Про оплату праці» закріплено термін «мінімальна заробітна плата», проте не визначені критерії встановлення її рівня. На міжнародному ж та європейському рівнях велика увага приділяється закріпленню та практичній реалізації принципу рівної оплати праці при виконанні рівноцінної роботи щодо

<sup>1</sup> Венедіктов В. С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 12–13.

<sup>2</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – С. 139.



чоловіків і жінок, захисту заробітної плати, у тому числі при неплатоспроможності роботодавця.

Одним з основних трудових прав, якому приділена значна увага в законодавстві ЄС, є право на справедливу винагороду. Воно закріплене в п. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, згідно з якою всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. З цією метою відповідно до положень, що застосовуються в кожній країні, працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, тобто зарплата, достатня для забезпечення їм гідного рівня життя. З нашої ж позиції, низький рівень заробітної плати на теренах України свідчить про необхідність запозичення норм Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю. Проте ці норми не повинні залишитися деклараціями на папері. Слід у новому Трудовому кодексі передбачити право працівників на справедливу заробітну плату за виконану роботу та своєчасну її виплату.

Нерівність в оплаті праці — нормальне явище, яке не є порушенням принципу справедливості, справедливість не виключає нерівність. Різниця в оплаті праці є і повинна бути, але які межі є розумними у співвідношенні оплати праці власника і найманого працівника — це питання окремого дослідження.

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 всіх 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, унаслідок 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 продукту<sup>1</sup>. Із цим не можна не погодитися.

На необхідності побудови в Україні справедливої соціально-економічної моделі наголошує також Ю. Буздуган, який теж звертає увагу на несправедливий розподіл створеного продукту, свідоме скорочення доходу найманих працівників і збільшення доходів роботодавців<sup>2</sup>. Навіть в акціонерних товариствах, основу яких складає працюючий персонал акціонерів, котрі є власниками акцій, теж виникають конфліктні ситуації в разі несправедливого розподілу створеного АТ продукту. І фактично дрібні акціонери не можуть впливати на стан їх роботи, бо вони залишаються найманими працівниками. А функції управління всіма процесами здійснює правління на чолі з керівником.

Важливу роль у встановленні нормальних відносин між роботодавцем і найманими працівниками може відігравати виконання Рекомендації № 129 МОП 1967 р. щодо зв'язків на підприємстві<sup>3</sup>. Цей правовий документ передбачає, що підприємці та їх організації, а також працівники 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 працівників.

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 із працівниками 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).

<sup>1</sup> Див.: Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – Киев: Кондор, 2003. – С. 15.

<sup>2</sup> Профспілк. вісті. – 2007. – 27 квіт. (№ 15).

<sup>3</sup> Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28. 06. 1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2. (лют. – берез.).

Держава повинна створити умови для підвищення ролі профспілок, адже саме вони найбільше заінтересовані в тому, щоб соціально-трудові відносини на підприємствах, в установах та організаціях розвивалися в нормальному руслі згідно з вимогами чинного законодавства. Втручання профспілкових працівників дозволить попередити ці акції. Профспілкам узагалі слід активніше користуватися правом, яким вони наділені на підставі ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»<sup>1</sup>, щодо доступу до інформації з приводу оплати праці працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів. Використання ними цього права дозволить запобігти зловживанням з боку власників своїм службовим становищем, що інколи спостерігаємо на практиці.

З урахуванням життєвих реалій сьогодення, що склалися в державі, та з метою уникнення страйків в об'єднанні профспілкових організацій «Київська міська рада профспілок» створено юридичне управління, яке безкоштовно надає правову допомогу членам профспілок у вигляді консультацій (у тому числі письмових), зокрема, щодо дій у разі виникнення страйкових ситуацій тощо<sup>2</sup>.

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'єднання<sup>3</sup>.

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 свід-

<sup>1</sup> Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45.

<sup>2</sup> Див.: Верес Г. Конфлікт – це кров і плоть демократії // Профспілк. вісті. – 2008. – 6 черв. (№ 23 (433)). – С. 11.

<sup>3</sup> Див.: 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.

чать підсумки роботи Державного департаменту по контролю за дотриманням трудового законодавства; по-друге, у 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»<sup>1</sup> 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 необхідно передбачити й у новому Трудовому кодексі<sup>2</sup>.

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 профспілки отримали назву «солідарні», «незалежні», «демократичні». Вони виявляють значну активність у захисті прав працівників, але, на жаль, на сьогодні 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. Циганчук<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Про підсумки соціально-економічного розвитку України у 2006 році та основні завдання на 2007 рік: Постанова Кабміну України від 21.03.2007 р., № 544 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 57.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2004. – С. 17.

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 ситуацій<sup>1</sup>. Подібні факти можна попереджувати розривом контрактів із такими керівниками, а за наявності в 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 підприємств до кримінальної відповідальності залишається поодинокими випадками.

На жаль, в Україні ще трапляються випадки утиску членів профспілок з боку роботодавців за їх активну участь у захисті соціально-економічних прав працівників. Наприклад, у квітні 2006 р. у 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 загрозою звільнення з роботи головний лікар санаторію «Мошногір'я» (Черкаська обл.) змушував працівників писати заяви про вихід із профспілки, унаслідок чого на

---

<sup>1</sup> Див.: Моховик Н. Об стіну непорозуміння й ігнорування нерідко розбиваються справедливі вимоги працівників. Це й провокує передстрайкові ситуації // Профспілк. вісті. – 2006. – 20 жовт. (№ 41 (349)). – С. 9.

сьогодні профорганізацію ліквідовано<sup>1</sup>. Такі факти створюють конфліктні ситуації у трудових колективах.

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

Так, у 2006 р. у 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 невіплату 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 р. мінімальну заробітну плату, меншу за встановлений державою розмір, що й викликало страйкову ситуацію<sup>2</sup>.

У 2005 р. шахтарською міжрайонною прокуратурою було відкрито кримінальну справу за фактом грубого порушення законодавства про працю у ТОВ «Карбон», зокрема, було встановлено факти непрозорих бухгалтерських операцій — за зарплату готівкою гірники розписувалися, проте ці кошти не були відображені в офіційній документації. Гірники шахти № 20, що входила до складу ТОВ «Карбон», оголосили підземний страйк з вимогами виплатити борги та навести лад у бухгалтерії. Вимоги страйкарів було задоволено частково<sup>3</sup>.

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, згідно зі ст. 259 КЗпП, здійснюють також спеціально

<sup>1</sup> Профспілк. вісті. – 2007. – 23 берез. (№ 10 (369)).

<sup>2</sup> Не платиш зарплату – сядеш за ґрати // Профспілк. вісті. – 2006. – 20 жовт. (№ 41(349)). – С. 9.

<sup>3</sup> Після страйку – кримінальна справа // Голос України. – 2005. – 16 груд. (№ 239 (3739)). – С. 1.

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 із захисту прав і свобод людини та 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»<sup>1</sup>, в якому передбачено, що НСПП може звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо вжиття заходів, спрямованих на дотримання законодавства про працю, у тому числі стосовно порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Реалізація цього права буде активізувати зусилля зазначених органів і

---

<sup>1</sup> Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 11. 04. 2007 р., № 291/2007 // Уряд. кур'єр. – 2007. – 18 квіт. (№ 69).

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 подальшим надсиланням письмового повідомлення про події надзвичайного характеру, у тому числі про страйки на всіх видах транспорту<sup>1</sup>.

Джерелами інформації про порушення законодавства щодо страйків можуть бути: а) скарги й заяви представницького органу працівників, який очолює страйк, або виборного профспілкового органу, що 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'ясовувати 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 в проведенні цих зборів;
- 3) чи направлялися вимоги працівників у письмовій формі власникові;
- 4) чи додержувалися порядок і строки розгляду вимог працівників власником або його представником;
- 5) чи відповідають вимогам законодавства примирні процедури, які проводилися в ході колективного трудового спору;

---

<sup>1</sup> Див.: 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. 290.



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

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

8) чи оформлювалася в письмовій формі угода, досягнута сторонами при вирішенні спору.

З метою перевірки законності реалізації права працівників на страйк встановлюється таке: 1) чи не примушувалися працівники до участі у страйку; 2) чи були дотримані порядок і строки його оголошення; 3) чи відповідають вимогам закону повноваження представницького органу, що очолює страйк; 4) чи дотримувалися сторони зобов'язань, установлених 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 мобінгу, тобто психологічного тиску на окремих працівників з боку окремих керівників<sup>1</sup>; 7) чи не проводилися звільнення за ініціативою власника працівників через їх участь у страйку<sup>2</sup>.

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, 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 колек-

<sup>1</sup> Див.: Киселёв И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 39–40.

<sup>2</sup> Див.: 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.

тиву про його початок. Так, відповідно до Указу Президента від 21 жовтня 1992 р. «Про відкладення страйку в Іллічівському у морському торговому порту»<sup>1</sup> 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.

Стаття 393 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. № 296-3 передбачає, що в разі створення реальної загрози національній безпеці, суспільному порядку, здоров'ю населення Президент Республіки Білорусь вправі відкласти проведення страйку чи призупинити його, але не більше ніж на 3 місяці.

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 дістав 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 Верховна

<sup>1</sup> Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту: Указ Президента від 21.10.1992 р. // [www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua)

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.

Видається, що слід надати право Президентіві України призупиняти страйки строком до 2-х місяців у виняткових випадках, коли проведення страйку загрожує значними втратами й загостренням ситуації в 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 непередуманих дій, з одного боку, а з другого — сприятиме вирішенню конфлікту.

Певну позитивну роль в запобіганні страйкам відіграє НСПП, 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 виняткових 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-трудова відносин звертатися за кваліфікованою допомогою в урегулюванні розбіжностей між працівниками і власниками до примирно-переговорних процедур, спрямо-

ваних на справедливе вирішення колективних трудових спорів і попередження страйків.

Особливе місце в ліквідації протистояння сторін, як уже говорилося, відіграє 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 за згодою сенату<sup>1</sup>.

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 в разі звернення до неї конфліктуючих сторін<sup>2</sup>. Історично склалися, що роль посередника в колективних трудових спорах виконують приватні особи. Так, у Франції ним може бути представник науки, діяч церкви, журналіст, парламентар<sup>3</sup>.

НСПП в Україні створена відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положення № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», затвердженого Указом Президента від 17 листопада 1998 р.<sup>4</sup> у складі центрального апарату та регіональних відділень. Спочатку передбачалося функціонування лише 5-ти відділень цієї служби: Центрального, Західного, Північного, Південного й Схід-

---

<sup>1</sup> Див.: Шабрацький Г. О. Страйк: теорія і практика // Бюл. НСПП. – 2002. – № 3. – С. 38.

<sup>2</sup> Див.: Кузніченко О. Трудові суди: бути чи ні? // Бюл. НСПП. – 2003. – № 10. – С. 41.

<sup>3</sup> Див.: Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 116.

<sup>4</sup> Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р., № 1258/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 46.

ного. Останнє відділення охоплювало Луганську, Донецьку та Дніпропетровську області.

Однак досвід підтвердив, що такої кількості регіональних відділень НСПП недостатньо. Відповідно до Указу Президента № 1393/2000 від 30 грудня 2000 р.<sup>1</sup> було ліквідовано регіональні відділення, утворено 25 відділень НСПП як юридичні особи в Автономній Республіці Крим та областях. Для вирішення суперечок у містах Києві та Севастополі в центральному апараті НСПП створено відповідні відділи, що дозволило скоротити терміни розгляду матеріалів колективних трудових суперечок, забезпечити їх оперативне вирішення і т. ін.

Ця служба дуже молода. З моменту її заснування пройшло трохи більше десяти років. Аналогічні служби в деяких країнах існують понад 100 років. Увесь апарат НСПП у 1999 р. складав 113 осіб, з них 34 працювали в центральному апараті.

З кожним роком, з отриманням певного досвіду в роботі, змінювалися і акценти та виділялися пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності служба надавала перевагу в роботі розв'язанню колективних трудових спорів (конфліктів), недопущенню страйків, то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче, ніж його попередити, тому в подальшому акценти в роботі змістилися в напрямку запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та недопущення переростання розбіжностей у вимоги.

НСПП 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-трудових відносинах стихійність і безкомпромісно-страйкові крайнощі<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 30. 12. 2000 р., № 1393/2000 // Уряд. кур'єр. – 2001. – № 4 від 11 січ.

<sup>2</sup> Див.: Пархомов С. Уникати трудових конфліктів // Уряд. кур'єр. – 1999. – 4 груд. (№ 22).

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 виникнення<sup>1</sup>. До НСПП все частіше звертаються і наймані працівники, і профспілки як органи, уповноважені представляти їх інтереси.

Однією з форм співробітництва з профспілками є участь працівників відділень НСПП у роботі президій, пленумів, конференцій обласних організацій профспілок. З одного боку, участь фахівців НСПП у цих заходах дозволяє надавати широкому колу лідерів первинних профспілкових організацій інформацію про функції та завдання НСПП, про причини, що зумовлюють виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин та шляхи їх вирішення, а також про необхідність взаємодії при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). З другого, — суттєво розширює форми реалізації функції профспілок як захисника соціальних і трудових прав та інтересів працюючих.

Ще одним шляхом співпраці НСПП з профспілками є спільні виїзди на підприємства, де виникли колективний трудовий спір, страйкова ситуація. Такі виїзди дають можливість об'єктивно вивчити ситуацію на місці, у кожному конкретному випадку надати роз'яснення щодо застосування чинного законодавства. Під час таких виїздів обов'язково, як відділенням НСПП, так і профспілкою, здійснюється аналіз конфліктної ситуації та розробляється план заходів щодо її вирішення. Інакше кажучи, використовується своєрідний тандем повноважень двох органів, зацікавлених у покращенні стану соціально-трудова відносин на підприємстві.

За роки плідної роботи НСПП проаналізовано й такий показник напруженості соціально-трудова відносин, як зростаюча кількість індивідуальних звернень найманих працівни-

---

<sup>1</sup> Див.: Запара С. І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: Наук. -практ. зб. – 2003. – № 5. – С. 18.

ків до судових інстанцій з позовами до роботодавців, переважну більшість яких становлять вимоги про виплату заборгованої заробітної плати. Порівняно з 2007 р. кількість таких позовів зросла вдвічі.

Як зауважив В. М. Руденко<sup>1</sup>, 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 після тривалих, але безрезультатних щодо їх мети страйків, які завдали величезних збитків підприємству й державі, самі їх учасники змушені визнавати неефективність застосування цієї акції протесту й шукати інших, більш результативних шляхів розв'язання колективних трудових спорів.

Про ефективність діяльності НСПП із попередження страйків свідчать приклади з практики. Так, у квітні 2008 р. працівники транспортного відділу ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» м. Звенигородки на загальних зборах хотіли ухвалити рішення про безстроковий страйк. На вимоги працівників поліпшити умови праці та підвищити зарплату керівництво заводу відповідало погрозами звільнити працівників. Наймані працівники ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» звернулися за підтримкою до відділення НСПП в Черкаській області.

Співробітниками відділення було надано працівникам і адміністрації підприємства письмові роз'яснення, проведено співбесіди з представниками сторін. Страйк було попереджено<sup>2</sup>.

Вивчення стану й динаміки соціально-трудових відносин між працівниками й роботодавцями у 2008 р. дозволяє зробити висновок, що в трудових колективах різних галузей економіки України збереглися в цілому стабільні відносини, незважаючи на дію деяких негативних причин і факторів

---

<sup>1</sup> Див.: Пархомов С. Уникати трудових конфліктів // Уряд. кур'єр. – 1999. – 4 груд. (№ 22).

<sup>2</sup> Див.: Соболь С. Страйку у ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» не буде // «Нова Доба»: Черкас. обл. газ. – 2008. – 30 квіт. (№ 36).

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 всі пропозиції зазначеної служби, які знаходять своє відбиваються 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 рішення воно може бути виконане в 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 звичаю<sup>1</sup>.

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 сторін<sup>2</sup>. Ми поділяємо погляд на це питання Г. С. Гончарової, що такі документи

---

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 104.

<sup>2</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Вид. 3-тє, переробл. та допов. – Х.: Консул, 2002. – С. 164.



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 елементами<sup>1</sup>. 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.

Колективний договір — локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками підприємства. Це досить авторитетний документ. Колективний договір слід вважати потужним важелем, за допомогою якого вирішуються різні соціальні проблеми. Колдоговір — єдиний акт соціального діалогу, виконання зобов'язань за яким може бути захищено в судовому порядку.

Вдало складений договір може сприяти запобіганню виникнення колективних трудових спорів та страйків<sup>2</sup>.

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 та проведення страйку в разі затримки виплати заробітної плати.

У п. 3.8 Колективного договору між підприємством з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» і первинною організацією профспілки працівників підприємства з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» на 2006–2009 роки передбачено, що профспілкова сторона зобов'язується відмовитися від організації та проведення страйків, а всі проблеми,

<sup>1</sup> Гончарова Г. С. Генеральні, галузеві та регіональні угоди: їх роль у захисті трудових прав працівників // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. / За ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 395.

<sup>2</sup> Див.: Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. – № 8. – С. 86.

які виникають у період дії цього договору, профспілквою стороною зобов'язується вирішувати шляхом переговорів<sup>1</sup>.

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'язковим<sup>2</sup>. Ми не погоджуємося з цією новелою і вважаємо, що і колективні договори, і угоди на всіх рівнях обов'язково слід укладати.

На теренах України колективні договори почали укладати ще у ХІХ ст. — у період зародження масового профспілкового руху. За історичними свідченнями, один із перших договорів було укладено на Харківському паровозобудівному заводі 1 лютого 1905 р.<sup>3</sup> На сьогодні перед профспілками не повинно поставати питання: укладати чи не укладати колективний договір, угоду. Відповідь очевидна. Відсутність колективного договору на підприємстві має розцінюватись як порушення

<sup>1</sup> Колективний договір між підприємством з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» і первинною організацією профспілки працівників підприємства з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» на 2006–2009 роки // [www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc](http://www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc)

<sup>2</sup> Проект Трудового кодексу України // [www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua)

<sup>3</sup> Див.: Руденко В. Мала конституція підприємства // Профспілк. вісті. — 2008. — 28 берез. (№ 14 (424)). — С. 6.

норм ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»<sup>1</sup> та п. 7 ст. 65 ГК України. Якщо уявити, що укладати колективні договори необов'язково, то, виходить, і дотримуватися законів також необов'язково, адже колдоговір — «мала конституція» підприємства. В Україні вже котрий рік поспіль проводиться всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір, тобто цей акт має неабияке значення, у тому числі в попередженні страйкового руху.

Проте на багатьох підприємствах, в установах, організаціях, спостерігається негативна тенденція неукладення колективних договорів. Працівники почувуються незахищеними, подекуди навіть профспілки не створюються. Зокрема, у Кіровограді діє низка супермаркетів, де колективні договори, які б забезпечували певні соціальні гарантії працівників, не укладають, натомість з останніми підписують угоди на кабальних умовах<sup>2</sup>. Звичайно, пікетувань і страйків за таких обставин не уникнути.

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 ГК 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. № 1871/2005<sup>3</sup>, у якому передбачено необхідність під-

<sup>1</sup> Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відом. Верхов. Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

<sup>2</sup> Див.: Халюта Л. Роботодавцю вигідні безправні найманці // Профспілк. вісті. — 2008. — № 18 (428). — 25 квіт. — С. 3.

<sup>3</sup> Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29. 12. 2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. — 2005. — № 52. — Ст. 3271.

вищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшому розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності й розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам.

В Указі Президента України від 19 травня 2008 р. № 451/2008 «Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні» звернено увагу на необхідність прискорення розроблення за участю сторін соціального діалогу та внесення в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України законопроектів щодо: загальнодержавної програми розвитку трудового потенціалу України, захисту грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця. Указом також передбачено опрацювання за погодженням із сторонами соціального діалогу питання щодо запровадження в установленому порядку механізму гарантування безумовної виплати роботодавцями компенсації працівникам за затримку виплати заробітної плати тощо<sup>1</sup>. Реалізація цих заходів також буде сприяти попередженню страйків.

З метою запобігання трудовим конфліктам доцільно включати до текстів колективних договорів та угод на всіх 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 демократії<sup>2</sup>.

У багатьох галузевих угодах передбачене положення, відповідно до якого сторони домовляються не вдаватися до страйків. В одних із них рекомендується утримуватися від

---

<sup>1</sup> Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 19.05.2008 р., № 451/2008 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 36. – Ст. 1197.

<sup>2</sup> Див.: 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. повідомл. 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.

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 й профспілковими об'єднаннями № 125 від 19 серпня 1995 р.<sup>1</sup> п. 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. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2007–2008 роки у галузі телебачення і радіомовлення передбачає з боку профспілки сприяння проведенню переговорів, улагодженню конфліктних ситуацій, які виникають на підприємствах, в установах та організаціях галузі, з метою запобігання організації та проведенню страйків та інших колективних дій, дестабілізуючих діяльність підприємств, установ та організацій телебачення і радіомовлення (п. 9.2.1).

У Галузевій угоді між Міністерством культури і мистецтв України і Центральним комітетом (ЦК) профспілки працівників культури України на 2004–2005 роки профспілка зобов'язується утримуватися від організації акцій протесту, страйків (п. 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. (п. 4.1).

У Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 роки ЦК профспілки зобов'язується утримуватися від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку (п. 3.3.2).

---

<sup>1</sup> 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-трудових відносин і виконання колективних договорів утримуватися від організації та проведення страйків (п. 9.1).

Сторони Галузевої угоди між Міністерством з питань житлово-комунального господарства України та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2007–2009 роки зобов'язуються сприяти підприємствам у проведенні заходів з реформування галузі, забезпечити додержання прав та інтересів трудящих, підвищення їх життєвого рівня, конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на галузевому рівні, вирішувати шляхом переговорів, прийняття компромісних рішень. Угодою також встановлено, що страйки можуть відбуватись лише як винятковий захід протесту з питань, вирішення яких не належить від Міністерства та ЦК профспілки (п. 9.3).

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 (п. 8.1).

Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2007–2011 роки передбачає, що профспілка зобов'язується не організовувати страйків та інших колективних акцій протесту з питань, передбачених даною Угодою, при умові їх виконання (п. 4.19).

У деяких галузевих угодах міститься формулювання: «Сприяти недопущенню колективних трудових конфліктів та укладанню непорозумінь за умови виконання представниками

власника взятих на себе зобов'язань згідно з цією Угодою і колективними договорами» (п. 8.6 Галузевої угоди між Міністерством транспорту та зв'язку України на 2006–2009 роки).

У Галузевій угоді між Міністерством транспорту та зв'язку України і Профспілкою робітників морського транспорту України на 2006–2009 роки професійна спілка зобов'язується «оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирливих процедур у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і Законом України «Про колективні договори і угоди», а також цією Угодою та колективними договорами» (п. 9.4). Вирішення спору «без зупинення виробничого процесу» фактично означає прагнення уникнути страйку.

Галузевою угодою між Міністерством праці та соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2007–2009 роки передбачено, що на час дії даної Угоди за умови виконання сторонами взаємних зобов'язань профспілкова сторона утримується від організації страйків, масових виступів з питань, вирішення яких передбачається Угодою (п. 7.10).

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 (п. 12.1.1).

Пунктом 6.8 Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2007–2008 роки передбачено необхідність проведення моніторингу по виявленню гострих проблем на підприємствах, в організаціях регіону, які можуть стати причиною

конфліктів, страйків, своєчасного інформування партнерів відносно намірів і дій щодо подолання критичних конфліктних ситуацій у регіоні шляхом прийняття і здійснення компромісних рішень. У п. 6.27 цієї ж Угоди зазначено: «На період дії угоди не організовувати страйки та інші акції протесту з питань, що включені в дану Угоду, за умови їх виконання».

Регіональна угода між Полтавською обласною державною адміністрацією, об'єднаннями роботодавців та Полтавською облпрофрадою на 2007–2009 роки закріпила таке положення: «обласна державна адміністрація зобов'язується сприяти вирішенню колективних трудових спорів шляхом переговорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення конфліктів» (п. 2.15). Обласна рада профспілок зобов'язується відповідно до п. 2.19 цієї ж Угоди утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умов виконання представниками власника, керівниками підприємств, організацій, установ зобов'язань і норм Угоди, колективного договору.

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 р. № 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 викликає несприятливі наслідки як для підприємства, так і для працюючих. На наше переконання, включення положення про утримання від страйків до текстів колективних договорів та угод у жодному разі не варто розглядати як спробу через локально-галузеві норми обмежити друге покоління прав людини. Якщо ж у колективній угоді вказано, що слід утримуватися від страйків, але адміністрація порушила її умови, у 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 треба розуміти їх комплексну діяльність на будь-якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушень трудових та соціально-економічних прав трудящих, їх захист та відновлення<sup>1</sup>.

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 вияв 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.

«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 суспільства<sup>2</sup>, 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 в противному разі це означає, що обидві сторони попрацювали незадовільно.

<sup>1</sup> Див.: Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2004. – С. 6–7.

<sup>2</sup> Мур Г. Профсоюзы и забастовка // Вестн. профсоюзов. – 1992. – № 6. – С. 42.

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 100 тисяч підприємств обирали нові виробничі ради. У цих виборах взяли участь 86,1 % виборців, тоді як у виборах до парламентів, общин та земель чисельність виборців значно менша<sup>1</sup>. Ради сприяють демократизації у трудових відносинах, що запобігає виникненню страйкових ситуацій.

Професор Г. Ауберт 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. Переважна їх більшість укладається на рівні окремих підприємств. Близько 2/3 з них містять умову про повну заборону страйків<sup>2</sup>.

Причиною виникнення страйків є також грубе порушення законодавства як з боку роботодавців, державних діячів, так і з боку 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»<sup>3</sup>. Ось саме така ситуація й породжує конфлікти.

До факторів, що, як правило, стримують виникнення колективних трудових суперечок, конфліктів, страйків, можна віднести:

<sup>1</sup> Вибори до рад підприємств у Німеччині: результат підтвердив міцну позицію профспілки // Профспілк. вісті. – 2006. – 6 жовт. (№ 39 (347)). – С. 6.

<sup>2</sup> Aubert G. Collective agreements and industrial peace in Switzerland // Intern. labour rev. – Genewa, 1989. – Vol. 128, № 3. – P. 380.

<sup>3</sup> Данильян О. Г. Конституційні засади формування правової культури в сучасній Україні // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези доп. та наук. повідомл. 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. 66.

- наявність традицій професійної стабільності трудових колективів певних галузей;
- відносно високий розмір номінальної заробітної плати для працівників певної галузі, певних професій;
- побоювання втратити робоче місце у випадку зростаючого рівня безробіття чи обмеженого вибору місць роботи;
- наявність галузевих статутних норм, що регламентують жорстку трудову дисципліну;
- відокремлений характер роботи;
- наявність, крім основного, інших джерел заробітку та доходу;
- обмеження чи заборона права на страйк стосовно певних галузей, визначених законодавством.

Усувати причини страйків і запобігати їх руйнівним наслідкам слід шляхом:

1. Установлення 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 права 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-трудових конфліктів і підвищення правової культури в суспільстві.

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

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 в 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, у 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, усіма найманими працівниками й роботодавцями трудового законодавства.

## **Умови реалізації права на страйк. Відповідальність за незаконні страйки**

### **§ 1. Порядок організації та проведення страйку**

Відсутність традицій та досвіду проведення страйків, скрутне становище працівників (низький рівень заробітної плати, неналежні умови праці, відкриті форми тиску з боку роботодавців) здебільшого породжують спонтанні страйки, тобто раптові, відкриті, радикальні спалахи обурення найманих працівників. У таких ситуаціях працівники інколи діють нерозсудливо, керуючись внутрішнім почуттям справедливості, що не притаманно учасникам організованих і спланованих виробничих страйків.

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 трудово-

го спору за допомогою примирних процедур. Проте останні не повинні бути затяжними і складними, адже інакше проведення страйку стане неможливим або не зможе сприяти досягненню поставленої мети.

У поодиноких 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 процедур<sup>1</sup>.

Сторони колективного трудового спору в жодному разі не можуть ухилитися від примирних процедур. Проте такі порушення трапляються на практиці. Так, вони були зафіксовані в діях правління відкритого акціонерного товариства «Щорський електромеханічний завод», що на Чернігівщині<sup>2</sup>.

З 3 серпня по 30 вересня 2000 р. в Луганській області відбулося 6 страйків. Страйкували працівники державних холдингових компаній «Макіїввугілля», «Селідоввугілля», «Шхтарськантрацит», «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 стало підставою для визнання згаданих страйків у судовому порядку незаконними відповідно до статей 21 і 22 цього Закону.

Необхідність проведення примирних процедур передбачена і в міжнародних актах. Приміром, згідно з Рекомендацією МОП № 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 страйк<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Див.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 66.

<sup>2</sup> Див.: Косаківський В. Навколо трудових спорів // Уряд. кур'єр. – 2000. – 18 берез. (№ 50). – С. 10.

<sup>3</sup> Див.: Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 212.

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, проте, на наше переконання, страйк не є способом самозахисту соціально-економічних прав працівників.

Останнім часом у науковій юридичній літературі ведеться дискусія про необхідність запровадження до понятійного апарату трудового права терміна «самозахист трудових прав» як нового для трудового законодавства способу захисту прав. Самозахист трудових прав відрізняється від страйку тим, що відмова від виконання роботи здійснюється з метою захисту індивідуальних трудових прав працівника (права на своєчасну заробітну плату й отримання її в повному обсязі, на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності). Страйк — відмова від виконання трудових обов'язків (припинення роботи) з метою вирішення колективного трудового спору, тобто спрямований на задоволення колективних прав та інтересів.

Працівник реалізує право на самозахист самостійно, незалежно від інших працівників. Рішення ж про оголошення страйку може бути прийняте лише колективом — загальними зборами працівників організації. Працівник, крім використання права на самозахист, може звернутися до органів, що вирішують індивідуальні трудові спори (комісія по трудових спорах, відповідні суди), до органів нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Страйк проводиться з метою врегулювання колективного трудового спору, вдатися до судового захисту і звернутися до органів, що здійснюють нагляд, у цьому випадку видається неможливим.

Самозахист трудових прав і страйк відрізняються й за правовими наслідками. Відмова від виконання роботи в порядку самозахисту може тривати до поновлення порушених трудових прав. Тривалість же страйку здебільшого визначається ефективністю примирних процедур. Завершення страйку можливе у зв'язку з виконанням або частковим виконанням роботодавцем вимог, які висували страйкарі; шляхом укладення угоди про встановлення нових або зміну існуючих умов праці тощо.

Думки науковців з приводу розмаїття способів самозахисту, зокрема правових (право на страйк, на участь у зборах, мітингах, походах, демонстраціях тощо) та неправових способів (голодування, самогубство, погроза самогубством), мають право на існування. Ми ж стоїмо на позиції завчасності віднесення права на страйк до способів самозахисту порушених прав найманих працівників, принаймні право на страйк не є індивідуальним способом самозахисту інтересів.

Повернемось до питання про оголошення страйку. Вважаємо, що при прийнятті рішення про початок страйку слід також аналізувати і враховувати психологічні, організаційні, матеріальні та інші фактори, перш ніж вдатися до цього радикального засобу боротьби. Показовим у цьому плані є факт проведення страйку працівниками Тріумфальної арки в Парижі<sup>1</sup>. Працюючі на цій споруді оголосили його саме в той період, який характеризувався напливом великої кількості туристів, що привело до значного перевантаження в роботі обслуговуючого персоналу, з одного боку, і збільшення прибутку, який отримала адміністрація Тріумфальної арки — з другого. Страйк завершився перемогою страйкарів.

До числа психологічних факторів належить внутрішня готовність працівників до страйку. Доцільно враховувати, що багато з них інколи голосують за проведення страйку під впливом тимчасового настрою, який через деякий час може кардинально змінитися. Хоча більшість працюючих, незважаючи на невдоволення неправомірними діями роботодавця, все ж таки уникають звернень до компетентних органів за захистом своїх прав та страйків, побоюючись негативних для себе наслідків.

Організаторам розглядуваної нами акції слід чітко уявляти завдання підтримання порядку й дисципліни. Ці завдання реалізують учасники страйку. Учасник страйку — працівник підприємства, установи, організації, що тимчасово добровільно припинив виконання своїх трудових обов'язків або

---

<sup>1</sup> Страйк на Тріумфальній арці // Голос України. – 1998. – 29 груд. (№ 250 (2000)). – С. 4.



такий, що бере участь у страйку іншим не забороненим чинним законодавством способом<sup>1</sup>.

Страйк можливий за умови забезпечення працівників з боку роботодавця зв'язком, транспортом, приміщеннями для проведення зборів, а іноді й охороною лідерів страйкового руху<sup>2</sup>. Поширеним порушенням законодавства про страйки є ненадання власником необхідного приміщення для проведення зборів (конференції) по висуненню вимог працівників, а також перешкоджання проведенню таких зборів<sup>3</sup>.

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 факторів 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 чому ми погоджуємося із думкою М. Л. Лютова, що такі фонди не повинні підлягати оподаткуванню, як це передбачаєть-

---

<sup>1</sup> Див.: Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примірними органами в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – К., 2005. – С. 17.

<sup>2</sup> Все о забастовках. – М.: Профиздат, 1997. – С. 43. – (Б-чка профсоюз. активиста).

<sup>3</sup> Такі факти висвітлено у газеті «Профспілкові вісті» (див.: Молчанова Е. Школа произвола, или как воюют с профсоюзом // Профспілк. вісті. – 2007. – 30 берез. (№ 11). – С. 6–7.

ся в законодавстві деяких країнах Східної Європи (Болгарії, Польщі)<sup>1</sup>.

Трудове законодавство Польщі, наприклад, прямо вимагає від організаторів страйку, щоб при прийнятті рішення про оголошення страйку бралася до уваги сумірність вимог із 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 роботодавця<sup>2</sup>.

Механізм реалізації права на страйк — процес втілення в життя передбачених у законодавстві приписів з приводу порядку організації та проведення страйку. Право на нього реалізується і знаходить свій вияв 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.

Саме на необхідність спрощення процедури оголошення страйку і відповідальність за його невиконання звернено

---

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

<sup>2</sup> Див.: Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право і безпека. – 2006/5. – № 1. – С. 134.

увагу у Рекомендаціях парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», схвалених Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. № 892-VI <sup>1</sup>.

Умови для реалізації права на страйк — попереднє проведення примирних процедур, відсутність заборони на проведення страйку, виключення будь-якого примушення до участі або неучасті у страйку з боку найманих працівників.

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 прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ч. 1 ст. 19 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

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, КСО 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»<sup>2</sup>. Доречно згадати й Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який передбачав кворум у три чверті 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

<sup>1</sup> Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян: Постанова Верховної Ради України від 15 січ. 2009 р., № 892-VI // *Голос України*. – 2009. – 24 січ. (№ 12 (4512)).

<sup>2</sup> Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // *Бюл. НСПП*. – 2002. – № 10. – С. 61.

на зборах (конференції) є таким, що задовольняє інтереси і працюючих, і роботодавця.

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, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, а не тільки тих, хто був присутнім на зборах трудового колективу<sup>1</sup>. 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 законодавством Польщі щодо страйків 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.

---

<sup>1</sup> Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика // П-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 103.

У Болгарії страйк оголошується рішенням більшості працівників, які визначають також орган, що проводитиме страйк<sup>1</sup>.

За умов сьогодення під час прийняття рішення про оголошення страйку доволі часто не набирається двох третин голосів делегатів конференції, що спричиняє визнання страйку незаконним у суді. Так, 10 вересня 2003 р. конференція делегатів найманих працівників незалежної профспілки Південно-Західної залізниці (ПЗЗ) Міністерства транспорту (МТ) України прийняла рішення про оголошення і проведення страйку залізничників 25 вересня 2003 р., починаючи з 8-ї години ранку. Управління ПЗЗ вважало, що страйк оголошено з порушенням вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, згідно з п. 2 ст. 7, статтями 8–13, 17–19 цього Закону розгляд колективного трудового спору має провадитись із дотриманням вимог Закону. Зокрема, колективний трудовий спір повинен бути розглянутий спочатку примирною комісією. Така комісія не призначалася і не збиралася для розгляду колективного трудового спору, який виник між сторонами з приводу внесення змін до колективного договору. Крім цього, у роботі конференції найманих працівників взяли участь делегати зборів не всіх трудових колективів ПЗЗ, не всі трудові колективи були повідомлені про те, що збирається конференція, яка має оголосити страйк.

Відповідно до протоколу конференції в її роботі взяли участь 96 делегатів, а за проведення страйку проголосували лише 62, тобто менше 2/3 делегатів.

Управління ПЗЗ вважало оголошений страйк незаконним і тому, що Південно-Західна залізниця є безперервно діючим виробництвом, зупинення руху поїздів та інших робіт призвело б до великих матеріальних втрат, завдало б матеріальної і моральної шкоди тисячам пасажирів. Разом із тим сторони

---

<sup>1</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 61.

не використали наявні можливості вирішення колективного трудового спору і ця можливість не була втрачена.

Ураховуючи викладене, Святошинський районний суд м. Києва, керуючись статтями 118–120 Цивільного процесуального Кодексу України, на підставі п. 6 ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк, оголошений конференцією делегатів найманих працівників незалежної профспілки ПЗЗ МТ України, визнав незаконним.

Форма голосування (відкрите чи таємне) за проведення страйку має бути визначена на зборах. КСО МОП визнає необхідною умовою для здійснення права на страйк прийняття рішення про його оголошення саме шляхом таємного голосування<sup>1</sup>. 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.

Гадаємо, що мета голосування полягає в наданні трудовим відносинам упорядкованого 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 установаження 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 проти проведення страйку.

---

<sup>1</sup> Див.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 65.

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), указуються причини, через які процедури примирення не привели до вирішення останнього, 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)<sup>1</sup>.

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. № 184<sup>2</sup>.

У рішенні про оголошення страйку вказуються:

1. Перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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 дасть власникові можливість ведення переговорів із 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 проголосували за його оголошення, можуть, між іншим, відмовитися від участі в ньому. Тому список учасників цієї акції або точну їх кількість 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, що 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.



На рівні законодавства залишається неврегульованим питання щодо можливості продовження строку страйку, що є перешкодою для його проведення. З цього приводу нам імпонує точка зору М. Процишен стосовно необхідності встановлення порядку, з дотриманням якого можливим буде продовження строку проведення страйку (якщо тривалість страйку визначена в рішенні про його оголошення і вона виявилася неефективною). Закріплення такого механізму в Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є потрібним для уникнення необхідності провадити повторно всі процедури, що передують оголошенню страйку<sup>1</sup>. Звичайно, у рішенні про оголошення страйку вказуються дата й час початку страйку, його тривалість. Проте результати оголошеного страйку стануть відомі лише згодом, тобто у процесі його проведення. Тому слід виробити механізм подовження строку страйку в разі його неефективності на початковому етапі, щоб уникнути повторного проходження складних процедур оголошення страйку вдруге.

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 заборони<sup>2</sup>.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визнається 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 найкращим варіантом. Проте зазначений Закон не обмежує

---

<sup>1</sup> Процишен М. Питання вдосконалення процедури оголошення та проведення страйку // Юрид. Україна. – 2007. – № 8 (56). – С. 21.

<sup>2</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 61.

вибір представницького органу працівників і проведення цієї акції може очолювати й інший орган, наприклад страйком<sup>1</sup>.

Для визначення організатора страйку ми користуємося терміном «орган (особа), що очолює страйк». У законах окремих країн цей орган зветься по-різному, приміром «страйковий комітет» — в Югославії, «організатор страйку» — у Польщі й Румунії, «відповідний профспілковий орган» — у Чехословаччині<sup>2</sup>. З метою розвантаження Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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.

Значною перешкодою у проведенні страйку може стати відсутність законодавчо встановленого порядку перепризначення органу, що очолює страйк та розпочинає свою діяльність ще на стадії передстрайкового періоду (примирні процедури) на той випадок, якщо попередньо обраний орган висловить бажання припинити свою діяльність до завершення передстрайкової процедури.

Пропонуємо ст. 20 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити частиною другою такого змісту: «При обранні органу, що очолює страйк, слід обирати резервний склад цього органу з метою виконання покладених на нього обов'язків у разі припинення діяльності попередньо обраного складу цього органу до вирішення колективного трудового спору (конфлікту)».

Законодавець передбачає обов'язок органу, що очолює страйк, попередити власника або уповноважений ним орган про початок цієї акції протесту. А власник підприємства,

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. — 1998. — № 2. — С. 58.

установи, організації або уповноважений ним орган відповідно має попередити постачальників, споживачів, транспортні організації про рішення найманих працівників оголосити страйк. Орган (особа), що 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.

З нашої точки зору, попередження власника про початок страйку — засіб, за допомогою якого сторонам спору надається можливість обміркувати свої позиції, розпочати переговори і насамкінець розв'язати конфлікт, не вдаючись до страйку.

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 ст. 390 Трудового кодексу Республіки Білорусь представницький орган працівників зобов'язаний у письмовій формі попередити роботодавця про рішення провести страйк не пізніше 2-х тижнів до його початку. Установлення тривалого терміну для попередження власника про оголошення страйку відклало б можливість задоволення вимог працівників ще на декілька днів. Доцільним 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 повідомляють у Болгарії також, як і в Україні, за 7 днів до його початку, у Польщі — за 10 днів, у Чехословаччині — за 3 робочих дні, у Румунії — за 48 годин<sup>1</sup>, у Франції — за 5 днів до його початку<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 59.

<sup>2</sup> Див.: Рочко А. В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 93.

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). КСО МОП визначив, що в указаних сферах прийнятними з точки зору принципу свободи асоціації є такі 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.

Злободенність проблем страйкування не лише на теренах України, а й у межах СНД підтвердило проведене 2–3 грудня 2008 р. у штаб-квартирі Федерації незалежних профспілок Росії засідання «круглого столу» на тему «Проблеми вирішення колективних трудових спорів»<sup>1</sup>. Участь у цьому засіданні взяли представники профспілкових центрів країн — учасниць СНД. Українська делегація також прийняла участь у цьому заході. Запрошеними також були представники Пан'європейської регіональної ради Міжнародної конфедерації профспілок та МОП. Значну увагу було приділено дискусії з приводу реальної можливості використання працівниками права на страйк. Делегати дійшли висновку, що трудове законодавство країн СНД у частині проведення страйків є жорстким і побудоване таким чином, щоб унеможливити для працівників проведення законних страйків. Нам імponує ця думка. На жаль, вітчизняне законодавство справді таке, що провести страйк без порушень практично неможливо. На

<sup>1</sup> Російське обличчя страйку // Профспілк. вісті. – 2008. – 12 груд. (№ 51 (461)). – С. 5.

його підготовку піде 2–3 місяці. Після цього, якщо виконати всі вимоги, страйк може стати вже неактуальним.

Дійсно, Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить низку 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 в 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, у 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 оформлене в будь-який спосіб. Із цього приводу законодавством не встановлено якогось чіткого зразка, бланка його оформлення. Головне — зафіксувати факт отримання власником попередження про страйк у письмовій формі. З нашого погляду, потрібно законодавчо закрі-

пити 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 та 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 укладати строкові трудові договори з іншими працівниками на період страйку<sup>1</sup>. Строк договору повинен обмежуватися подією — припиненням страйку. Прямої заборони таких дій законодавство не містить. Таку ж думку висловлює й КСО 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 кризи<sup>2</sup>.

Фахівці МОП прийом на роботу інших працівників замість тих, які беруть участь у законному страйку, визнають порушенням права на страйк<sup>3</sup>. Видається, що роботодавець має право приймати на роботу інших працівників у будь-якому випадку для забезпечення функціонування підприємства та мінімізації своїх втрат.

На перший погляд може скластися враження, що в разі надання роботодавцеві права приймати інших працівників на місце страйкуючих зменшиться значення тиску і тим самим

<sup>1</sup> Лушнікова М. В. Трудовые споры в СССР: Учеб. пособие. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1991. – С. 65.

<sup>2</sup> Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. – Женева, 1996. – § 570, 574.

<sup>3</sup> Свобода объединения и коллективные переговоры. – Женева, 1994. – § 175.

страйк перетвориться на нікчемну дію, оскільки підприємство продовжує працювати і власник отримує відповідний прибуток. Утім слід мати на увазі, що підприємство в разі нормального функціонування перераховує внески до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та 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. 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. Інакше кажучи, перевагу слід надавати інтересам держави та населення. Творчі процеси в діяльності підприємств, установ, організацій мають превалювати над деструктивними процесами за будь-яких умов.

На нашу думку, роботодавцеві навряд чи вдасться в разі страйку заповнити всі робочі місця іншими працівниками. Проте позбавити власника підприємства цього права неможливо, адже припинення страйку буде означати припинення трудових відносин для найнятих працівників. Практиці відомі випадки, коли застрайкували водії тролейбусів у м. Києві. Замість страйкарів найняли на роботу водіїв з Белгорода.

Видається доречним прийняття на роботу інших працівників замість страйкуючих шляхом укладення з ними строкового трудового договору на період страйку або як тимчасових працівників.

Зважаючи на високий рівень безробіття в Україні, проблема штрейкбрехерства дедалі активізується. Штрейкбрехери (у перекладі з німецької — страйколоми) — особи, які залучаються роботодавцем для припинення страйку працівників шляхом виконання роботи страйкарів<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / За ред. В. С. Венедіктова. — К.: Істина, 2008. — С. 371.

Трудове право країн з ринковою економікою визнає штрейкбрехерство правовим явищем. Отже, роботодавцю гарантується продовження діяльності підприємства на випадок оголошення страйку працівниками. Більш того, штрейкбрехерство прямо не заборонено Конституцією. Працівники, тимчасово залучені до роботи під час страйку, використовують своє конституційне право на працю, яке є абсолютно рівноцінне і для страйкаря, і для штрейкбрехера. Участь у страйку не дає підстав для обмеження чийогось права на працю як можливості заробляти собі на життя.

У чинному законодавстві відсутні норми щодо правового регулювання недопущення працівників на роботу в разі проведення страйку. Трудове законодавство, гарантуючи реалізацію працівниками конституційного права на страйк, не передбачає прямої заборони для роботодавця на обмеження ним доступу працівників на підприємство в разі проведення останніми страйку. Це положення впливає зі змісту ч. 8 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де сформульовано правило, відповідно до якого місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що очолює страйк, за погодженням із власником. Погоджувати — одержувати схвалення, згоду на щось. Отже, навіть якщо місцеперебування під час страйку працівників, які беруть в ньому участь, визначено органом (особою), що керує страйком, але не погоджено з власником або уповноваженим ним органом (представником), таке рішення буде незаконним. У разі ж, якщо роботодавець заперечує проти того, щоб працівники перебували під час страйку на території підприємства, тобто не схвалює такі дії страйкарів, не дає на це згоди, він вправі не допустити працівників на роботу. Крім того, таке право роботодавця обумовлено принципом взаємності, згідно з яким працівники припиняють роботу, а роботодавець має право не нести витрат, спричинених перебуванням працівників на підприємстві (йдеться про обмеження витрат на опалення та освітлення приміщень, водо-, енергопостачання і т. ін.).



Роботодавець не зобов'язаний нести витрати, пов'язані з проведенням працівниками страйку.

Власник повинен вжити заходів для забезпечення збереження майна підприємств, а також майна працівників, наприклад особистих речей у роздягальні тощо. Слід забезпечити також безперебійну роботу машин, агрегатів та обладнання, зупинення якого становить безпосередню загрозу життю і здоров'ю людей.

Узагалі ж під час оголошення і проведення страйку значна роль відводиться власникові або уповноваженому ним органу (представникові), коло яких у зазначеному 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 підприємства, установи чи організації. У ньому потрібно визначити й порядок заміщення відсутнього керівника. Указані норми про заступництво розраховані на період нормального функціонування підприємств, установ, організацій.

Однак питання тимчасового заступництва власника на час оголошення страйку є прогалиною в 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 часі<sup>1</sup>.

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»<sup>2</sup> з доповненнями, внесеними постановою від 11 грудня 1986 р. № 521/30-18 «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»»<sup>3</sup>.

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 страйкового руху заступнику. Власнику належить протягом усього страйку вживати заходів для вирішення трудового спору, а його заступник може виконувати функції представництва в разі страйків лише через виняткові 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;

---

<sup>1</sup> Див.: Заржицький О., Миргородський Д. Юрист ставить проблему: тимчасове заступництво по роботі – вирішення питання на практиці // Право України. – 1996. – № 5. – С. 70.

<sup>2</sup> Про порядок оплати тимчасового заступництва: Роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р., № 30/39 // Законодавельство по охроне труда. – М.: Профиздат, 1966. – С. 60.

<sup>3</sup> 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.

– 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 страйк і брати в ньому участь. Стосовно цього А. М. Слюсар зазначає, що «страйків власників не може бути ніколи»<sup>1</sup>.

Цікавим видається той факт, що працівники, які оголосили страйк і тимчасово призупинили його з метою продовження нормальної роботи підприємства, не вправі поновити цю акцію в разі незадоволення або часткового задоволення їх вимог, оскільки такий порядок не передбачено чинним законодавством. Законодавець дотримується такої 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 примірні процедури.

У законодавстві по-різному тлумачаться умови проведення страйку. Зокрема, його ініціатором можуть бути й працівники структурного 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 тільки за умови, якщо таке рішення буде підтримано більшістю членів усьо-

---

<sup>1</sup> Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Харьков, 1995. – С. 151.

го трудового колективу, а не окремого структурного підрозділу<sup>1</sup>.

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 «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). 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 незаконним<sup>2</sup>.

Законними страйками, з нашого погляду, є страйки, які проводяться з дотриманням усіх вимог законодавства стосовно порядку їх оголошення і проведення.

Статті 22–24 цього Закону 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 переобтяже-

<sup>1</sup> Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2005. – С. 16.

<sup>2</sup> Див.: Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 136.

ним і його треба звузити. Процедура проведення таких акцій дуже заформалізована. Унаслідок 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 напруженості у відносинах між роботодавцями й найманими працівниками та до подальшого загострення ситуації в суспільстві. На нашу думку, при визнанні страйку незаконним слід не тільки контролювати дотримання всіх норм, у тому числі й процедурних, а й враховувати всі інші наслідки, які можуть завершитися соціальним вибухом. Особливу увагу варто приділяти випадкам, коли працівники вимагають не підвищення заробітної плати, а стягнення заборгованості з уже заробленої заробітної плати. Вважаємо, що це питання необхідно віднести на розсуд судів. А вони повинні враховувати низку факторів: матеріальний стан працівників, тривалість їх роботи на підприємстві, внесок у загальні результати роботи підприємства, установи, організації та ін.

Визнання в усіх перелічених випадках страйку незаконним не сприяє виконанню вже згадуваного нами Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».

Потребує редакційної правки та приведення у відповідність до ст. 44 Конституції України ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», яка визнає незаконними страйки, оголошені з порушенням прав людини. Якщо порушено право найманих працівників, то воно має бути захищене і поновлене в юрисдикційному органі, а не шляхом оголошення страйку.

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 (представ-

ника). 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 конкретизується<sup>1</sup>.

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» НСПП 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 дільниці (ЖЕД) № 3 державного комунального підприємства «ЖЕО Кам'янобрідського району» м. Луганська (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 86 500 грн для погашення наявної заборгованості. Заява мотивувалася тим, що 19 квітня 1999 р. НСПП було зареєстровано зазначений спір, але вжиті службою заходи не

---

<sup>1</sup> Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 63.

привели до виконання відповідачами вимог працівників. Ухвалою судді Луганського обласного суду від 20 січня 2000 р. у прийнятті позовної заяви було відмовлено. І таке рішення є правильним, адже на цей спір не поширюються положення ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». 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, довіллю 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 ділянки й передбаченими Законом обставинами, а тому не могли бути визнані обґрунтованими<sup>1</sup>.

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 з прибирання територій, очищення її від сміття, ремонту каналізацій тощо.

Узагальнення практики розгляду судами спорів, пов'язаних із визнанням страйків незаконними, свідчить, що при при-

---

<sup>1</sup> Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 15.03.2000 р. // Вісн. Верхов. Суду України. – 2000. – № 4 (20). – С. 4.

йнятті 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»<sup>1</sup>, щодо необхідності з'ясування характеру правовідносин між сторонами, додержання форм і змісту заяви, установлення 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 працівників<sup>2</sup>.

До набрання рішенням суду законної сили діє принцип законності страйку. Участь у ньому до його визнання в судовому порядку незаконним треба вважати поважною причиною відсутності працівника на робочому місці. Справа щодо визнання страйку незаконним повинна бути розглянута судом у 7-денний строк (ч. 2 ст. 23 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). 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, в Угорщині — 5 днів<sup>3</sup>).

---

<sup>1</sup> Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції: Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 21. 12. 1990 р., № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972–2003) / За заг. ред. В. Т. Малиренка. – К., 1999. – С. 210.

<sup>2</sup> Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд.: В. А. Скоробагатько, М. І. Федішин. – К.: Істина, 2000. – С. 383.

<sup>3</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 63.



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 вказані вимоги. При постановленні рішень про визнання страйку незаконним в його резолютивній частині не зазначаються 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 із визнанням страйків незаконними, у загальній кількості розглянутих судами України цивільних справ є незначною: у 1998 р. розглянуто лише 16 справ зазначеної категорії, у 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 України<sup>1</sup>.

Чинним законодавством України не визначено порядку розгляду спорів, пов'язаних із 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.

Отже, справи щодо визнання страйків незаконними в Україні, як і в Російській Федерації, Італії, Нідерландах, розглядаються загальними судами в порядку цивільного судочинства<sup>2</sup>. Щодо справ зазначеної категорії в США, Канаді та Японії діє третейський суд спеціалізованих адміністративних

---

<sup>1</sup> Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд.: В. А. Скоробагатько, М. І. Федішин. — К.: Істина, 2000. — С. 382.

<sup>2</sup> Див.: Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. — Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. — С. 117.

органів<sup>1</sup>. 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 унаслідок застосування і тлумачення колективних договорів (угод) і питань, що стосуються законності страйків; усі інші справи тут розглядаються у звичайних судах<sup>2</sup>.

Підсумовуючи наведені міркування, робимо висновок, що процедура оголошення та проведення страйку, передбачена чинним законодавством України, занадто складна, заформалізована. Деякі положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відрізняються неточністю формулювань, що подекуди породжує колізії. З метою усунення подібних правових прогалин необхідно вдосконалити вітчизняне законодавство щодо порушених питань і спростити процедуру оголошення та проведення страйку.

## **§ 2. Обмеження реалізації права на страйк**

Конституційні права і свободи людини та громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Частина 2 ст. 64 Основного Закону передбачає, що не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55 тощо Конституції.

Право на страйк закріплене ст. 44 Конституції, а отже, може обмежуватися.

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 страй-

---

<sup>1</sup> Див.: Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хоз-во и право. – 1998. – № 9. – С. 114.

<sup>2</sup> Див.: Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – С. 121.

кувати 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 фактори не можна вважати невиправданим 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, закріпленого 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.

Таким чином, право на страйк не є універсальним на випадок нерегульованих розбіжностей між роботодавцем і найманими працівниками. Воно може бути обмежено або навіть заборонено. Загальна заборона права на страйк неприйнятна й суперечить міжнародним правовим нормам у сфері прав людини. Звичайно, така заборона може бути виправданою у випадку національної кризи, коли нормальні умови функціонування суспільства забезпечити неможливо (воєнні дії, стихійні лиха, повстання і т. ін.), але лише на обмежений строк і лише в обсягу, необхідному за таких умов.

Однією з умов реалізації права на страйк є відсутність випадків, за яких найманим працівникам забороняється проведення страйку. На відміну від особистих прав (право на життя, на повагу кожного до його гідності, право кожної людини на свободу та особисту недоторканність тощо), які є невідчужуваними, право на страйк може бути обмежено.

Право на страйк не є абсолютним. Його обмеження стають невід'ємною конструктивною частиною цього права. Обме-

ження права на страйк для окремих осіб не суперечить загально-визнаним принципам і нормам міжнародного права. Наприклад, ч. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та 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 держави<sup>1</sup>.

Загальна декларація прав людини<sup>2</sup>, 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 та поваги прав і свобод інших та забезпечення суспільного порядку, загального добробуту в демократичному суспільстві (ст. 29). Виходячи із цих загально-визнаних 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, доквіллю або перешкоджає 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

---

<sup>1</sup> Міжнародний пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека: Сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 52–67.

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38–43.

автоматично настапує заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Як впливає із цієї статті, обмеження права на страйк стосуються тих 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. Крім того, більшість цих осіб приймають присягу на вірність народові України, зобов'язуються охороняти права, свободи і законні інтереси громадян, ретельно виконувати свої обов'язки. Медичні працівники дають клятву Гіппократа на сумлінне виконання своїх обов'язків. Вірність цій клятві випускники медичних ВНЗ присягають пронести через усе своє життя. Під клятвою медици ставлять свій підпис, чим гарантують, що в процесі своєї професійної діяльності будуть неухильно додержуватися всіх її пунктів.

Зупинка металургійних підприємств із 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. Федерація профспілок Таймиру повинна була сплатити комбінату 500 млн руб. як відшкодування збитків, спричинених цією акцією. Така постанова була винесена 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 страйку<sup>1</sup>.

У сучасних умовах існує необхідність у розробці науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права

---

<sup>1</sup> Труд. – 1992. – 4 июня.

на страйк для запобігання зловживанню цим правом та захисту інтересів суспільства й держави<sup>1</sup>.

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)<sup>2</sup>. Мав навіть місце випадок, коли ізраїльські хірурги скасували 1 червня 2008 р. операції в усіх лікарнях країни на знак протесту проти нападів пацієнтів на лікарів<sup>3</sup>. Така поведінка суперечить клятві Гіппократа, яку дають усі медичні працівники. В Україні є чинним Указ Президента України від 15 червня 1992 р. «Про клятву лікаря», яким затверджено текст клятви медиків, у якій, зокрема, говориться, що, «набувши професії лікаря та усвідомивши важливість обов'язків, що покладаються на медичних працівників, вони урочисто клянуться: усі знання, сили та вміння віддавати справі охорони і поліпшення здоров'я людини, лікуванню і запобігання захворюванням, подавати медичну допомогу всім, хто її потребує; незмінно керуватися у своїх діях і помислах принципами загальнолюдської моралі, бути безкорисливими і чуйними до хворих, визнавати свої помилки, гідно продовжувати благородні традиції світової медицини; зберігати лікарську таємницю, не використовувати її на шкоду людині; додержувати правил професійної етики, не приховувати правди, якщо це не зашкодить хворому; постійно поглиблювати і вдосконалювати свої знання та вміння, у разі необхідності звертатися за допомогою до колег і самим ніколи їм у цьому не відмовляти, бути справедливими до колег; власним прикладом сприяти вихованню фізично і морально здорового покоління, утвер-

<sup>1</sup> Див.: Анисимов Л. Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Труд. право. – 2006. – № 6. – С. 56.

<sup>2</sup> Профспілк. вісті. – 2006. – 16 черв. (№ 23).

<sup>3</sup> Ізраїльські хірурги скасували операції // Профспілк. вісті. – 2008. – 6 черв. (№ 23 (433)). – С. 6.

джувати високі ідеали милосердя, любові, злагоди і взаємоповаги між людьми»<sup>1</sup>.

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 виплачувалися додаткові кошти<sup>2</sup>. Такий страйк, як вбачається, треба визнати незаконним.

В умовах сьогодення в Україні 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 запобігти страйкам працівників медичної галузі шляхом їх законодавчої заборони.

Видається доцільним навести випадок, який мав місце у Чернігові у 1991 р. На той період відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР»<sup>3</sup> в Україні до прийняття нині чинного Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» діяв однойменний Закон Союзу РСР від 9 жовтня 1989 р., який передбачав визнання неправомірними страйків, оголошених або проведених із порушенням цього Закону.

У листопаді 1991 р. станція швидкої медичної допомоги Чернігівського міського відділу охорони здоров'я пред'явила позов до її страйкового комітету про визнання страйку, роз-

<sup>1</sup> Про клятву лікаря: Указ Президента України від 15. 06. 1992 р. // Голос України. – 1992. – 19 черв. (№ 114).

<sup>2</sup> У Греції страйкують лікарі й персонал лікарень // Профспілк. вісті. – 2007. – 19 січ. (№ 1 (360)). – С. 6.

<sup>3</sup> Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 р., № 1545-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

початого 22 жовтня 1991 р., того ж дня припиненого і відновленого 21 листопада 1991 р., незаконним<sup>1</sup>.

Судом було встановлено, що рішення про проведення страйку приймалося не загальними зборами трудового колективу станції (як це передбачено в Законі), а на зборах водіїв. У письмовій формі вимоги викладені не були. Адміністрацію з ними не ознайомили. Не розглядалися вони перед початком страйку і напередодні його відновлення примирною комісією та трудовим арбітражем. До того ж страйк водіїв станції швидкої допомоги, що тривав понад 7 днів, порушив режим роботи цієї установи, чим було створено реальну загрозу життю і здоров'ю людей. За таких обставин суд обґрунтовано визнав страйк незаконним.

На наше переконання, у подібних випадках органі, що очолює страйк, доречно приймати рішення про продовження роботи хоча б декількома водіями машин швидкої допомоги, оскільки у такому випадку під загрозу ставиться здоров'я та життя численних хворих. Інакше керівництво станції швидкої допомоги буде змушене найняти водіїв, так би мовити, з вулиці, а це займе деякий час і може призвести до негативних наслідків у екстрених випадках.

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. № 1734<sup>2</sup>. 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

---

<sup>1</sup> Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 1995. – № 3.

<sup>2</sup> Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Постанова Кабміну України від 23.12.2004 р., № 1734 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.



засіб вирішення колективного трудового спору неприпустиме на підприємствах, в установах залізничного й міського транспорту, у 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 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, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям і ліквідації їх наслідків.

Як бачимо, новий Закон звужив перелік робіт і відповідних посад, де страйки взагалі заборонені. Вважаємо суттєвим недоліком чинного законодавства стосовно страйків відсутність такого вичерпного переліку. Із приводу цього виникають конфлікти й навіть невинуваті звернення до судових органів. Потрібно чітко визначити ті галузі економіки, де страйкувати взагалі заборонено. Законодавці країн Західної Європи (Швеція, Великобританія, Італія, Іспанія) окреслюють такі галузі. Ці обмеження є виправданими, адже страйки не повинні розхитувати підвалини державного устрою.

Приміром, у Японії заборона страйків поширюється на всі державні корпорації й національні підприємства, до яких належать залізничні компанії, служби зв'язку (пошта, телеграф, телефон), виробництво і продаж солі, тютюну, спиртних напоїв<sup>1</sup>.

Проаналізувавши зарубіжні визначення основних галузей і служб, працівникам яких заборонено страйкувати, можемо

<sup>1</sup> Див.: Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 36.

зробити висновок, що законодавча практика більшості розвинутих країн визнає конкретний перелік тих галузей людської діяльності, які прийнято відносити до життєво важливих для країни.

Особливе значення мають портова і морська транспортна служби, наприклад, на островах, де забезпечення нормально-го життя повністю 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 значні економічні збитки. Із цієї причини в деяких державах влада вправі заборонити проведення страйку, якщо його тривалість створює для населення ситуацію, близьку до надзвичайної.

Так, законодавство Алжиру щодо страйків (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 галузі (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) 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 трибуналів<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 38–39.

Законодавство Індії (1981 р.) до кола життєво важливих або основних галузей включає такі: 1) пошта, телеграф і телефон; 2) залізничні й авіаційні перевезення; 3) обслуговування аеропортів і ремонт повітряних суден; 4) діяльність морських портів; 5) митниці<sup>1</sup>.

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 загрожує вилученням майна та виробничих засобів.

Відповідно до законодавства Бразилії про право на страйк (1989 р.) 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 в Україні 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 вияв 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.

---

<sup>1</sup> Див.: Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 40.

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 морський<sup>1</sup>.

Профспілки державного сектору Італії зобов'язані укласти особливі «кодекси поведінки» про тимчасове обмеження страйків. У 1984 р., наприклад, було підписано єдиний «кодекс поведінки» для транспортників<sup>2</sup>.

У вересні 2006 р. італійські журналісти провели дводенний страйк із метою домогтися укладення нових контрактів. Термін попередніх контрактів скінчився 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 інформації<sup>3</sup>.

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, повітря); імпорт та експорт швидкопсувних продуктів життєвого чи національного значення; свободу засобів зв'язку (пошта, телеграф, телефон, радіо, телебачення)»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 40.

<sup>2</sup> Всё о забастовках. – М.: Профиздат, 1997. – С. 26. – (Б-чка профсоюз. активиста).

<sup>3</sup> Голос України. – 2006. – 6 жовт. (№ 186 (3936)).

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

Право на страйк підлягає обмеженням і в Сполучених Штатах Америки. Стаття 13 Закону Тафта — Хартлі, прийнятого у 1947 р. як поправка до Закону Вагнера за ініціативи сенатора Р. Тафта і члена палати представників Ф. Хартлі, встановлює, що нічого в цьому законі, крім спеціально передбачених випадків, не означає будь-якого втручання чи обмеження права на страйк. Із цього формулювання випливає, що в ряді випадків Закон Тафта — Хартлі 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 вчителів<sup>1</sup>. Для цієї країни взагалі характерним є широке поняття «держслужбовець», що охоплює всіх працівників державного сектору економіки. Таким чином, чим ширший зміст укладається в це поняття, тим більша кількість працівників позбавлена 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 правом<sup>2</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Все о забастовках. — М.: Профиздат, 1997. — С. 26. — (Б-чка профсоюз. активиста).

<sup>2</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 104.

національне управління трудових відносин, Конгрес США<sup>1</sup>.

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 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 тощо<sup>2</sup>.

У Законі Угорщини «Про право на страйк» (1989 р.) 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 обсязі<sup>3</sup>.

У Канаді існує практика заборони страйків держслужбовців тимчасовими законами — біллями, погрозою штрафів. Так, у 1987 р. уряд припинив страйк 48 тисяч залізничників, погрожуючи стягнути з них до 20 тисяч доларів. У Фінляндії існує заборона страйків керівного персоналу<sup>4</sup>.

Закон Болгарії про вирішення колективних трудових спорів (1990 р.) передбачає заборону вдаватися до страйків там,

---

<sup>1</sup> Див.: Беззубко Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 119.

<sup>2</sup> Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. пособие. – М.: Норма-инфра, 1998. – С. 158.

<sup>3</sup> Див.: Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд зарубежом. – 1993. – № 1. – С. 41.

<sup>4</sup> Всё о забастовках. – М.: Профиздат, 1997. – С. 26. – (Б-чка профсоюз. активиста).

де вимоги працівників мають неконституційний характер: у випадку природних катаклізмів, у галузях електропостачання, зв'язку й медичного обслуговування, у ході вирішення індивідуальних трудових спорів, на підприємствах Міністерства оборони й МВС.

У Законі Румунії про врегулювання трудових спорів (1991 р.) життєво важливими службами (послугами) вважаються сфери охорони здоров'я, освіти, телекомунікації, телебачення й радіомовлення, громадського транспорту, продовольчого постачання, прибирання сміття. У цих галузях 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 доцільно 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 допустити розширеного 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 із безперервним виробництвом, державного архіву, освіти, медичної галузі 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»)<sup>1</sup>. Слід заборонити страйки на виробництвах, що спеціалізуються на продукуванні та переробці боєприпасів.

Необхідно передбачити утримання від страйків персоналу дільниць, що забезпечують безперебійну вентиляцію, водовідведення, шахтний підйом та охорону підземних складів вибухових речовин.

Доцільним є також обмеження страйкового руху на підприємствах транспорту, за винятком випадків невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних із перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також якщо страйк становить загрозу життю і здоров'ю людей (ст. 18 Закону України «Про транспорт»)<sup>2</sup>.

Невтішним є той факт, що у світі страйкують працівники сфери повітряного транспорту. Так, у Норвегії 16 травня 2008 р. розпочався страйк працівників аеропортів (наземного обслуговуючого персоналу). Профспілки вимагали від державного оператора аеропортів Avinor підвищення заробітної плати, проте компанія назвала вимоги страйкарів завищеними<sup>3</sup>. Послугами авіаційної сфери користується значна кількість жителів планети, і українці не є винятком з правил. Недоцільно допускати страйки з боку працівників авіаційної сфери, у тому числі й технічного, обслуговуючого персоналу, що може призвести до фатальних наслідків. Аналіз статистичних даних показує, що помилки технічного персоналу при обслуговуванні повітряних суден стали причинами 35 % авіа-

<sup>1</sup> Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08. 02. 1995 р., № 39/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

<sup>2</sup> Про транспорт: Закон України від 10. 11. 1994 р., № 232/94-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 51. – Ст. 446.

<sup>3</sup> Багато хочуть? // Профспілк. вісті. – 2008. – 23 трав. (№ 21 (431)). – С. 6.



ційних подій за останні 20 років, отже, страйки технічного персоналу у цій галузі взагалі неприпустимі.

Транспорт належить до числа життєво-важливих для економіки країни галузей. Будь-які обставини, що порушують його нормальне функціонування, зачіпають інтереси кожної людини та суспільства в цілому. Тому заборона права на страйк працівників транспортної сфери не може розглядатися як дискримінація за ознакою приналежності до певної професійної групи чи віднесення підприємства до певної галузі економіки країни (за родом і характером занять). У цьому випадку йдеться про диференціацію у правовому регулюванні, зумовлену врахуванням суспільно значущих потреб. За даних обставин дотримано конституційний принцип можливості обмеження прав громадян (ст. 64 Конституції України), зокрема права на страйк, з метою захисту конституційного ладу, здоров'я та життя людей, законних прав та інтересів інших осіб тощо.

Страйки повинні бути заборонені на підприємствах усіх без винятку видів транспорту, у тому числі автомобільного, міського пасажирського (метрополітену також), водного (морського, річкового), повітряного, залізничного, трубопровідного (зайнятого транспортуванням природного газу, нафтопродуктів і аміаку).

Відповідно до ч. 5 ст. 20 Закону України «Про пожежну безпеку»<sup>1</sup> 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»)<sup>2</sup>.

Страйки на об'єктах у сфері теплопостачання забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушен-

<sup>1</sup> Про пожежну безпеку: Закон України від 17. 12. 1993 р., № 3745-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 5. – Ст. 21.

<sup>2</sup> Про електроенергетику: Закон України від 16. 10. 1997 р., № 575/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 1. – Ст. 1.

ня стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період (ст. 30 Закону України «Про теплопостачання»)<sup>1</sup>.

Страйки працівників аварійних служб житлово-комунального господарства, підприємств з обслуговування пасажирських ліфтів видаються недоцільними і повинні бути заборонені. Узагалі на перший погляд заборона страйків працівників комунальних житлово-експлуатаційних підприємств (КЖЕП) може здатися недоречною, проте слід на законодавчому рівні чітко визначити, які саме працівники КЖЕП позбавлені права на страйк. Зокрема, потрібно накласти заборону страйкування сміттярам, тобто особам, зайнятим прибиранням та вивезенням сміття, принаймні в літню спеку. На користь цього положення красномовно свідчить випадок, що стався 5 квітня 2006 р. у Греції, де більше тижня тривав страйк сміттярів з вимогами підвищення зарплати і включення їхньої професії до списку важких і негігієнічних. У результаті на вулицях Афін накопичилися десятки тонн відходів, що спричинило спалах захворювань на сальмонельоз. Доцільно заборонити страйки працівників КЖЕП, які здійснюють ремонт каналізацій.

Співробітники відділень стаціонарів, лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, санітарно-епідеміологічних закладів, закладів охорони здоров'я на час чергування та в ургентних випадках (що потребують невідкладної допомоги хворому), безсумнівно, повинні утримуватися від страйків.

Видається доцільним накласти заборону на проведення страйків працівниками будинків-інтернатів, пансіонатів, психоневрологічних інтернатів, дитбудинків, інтернатів для дітей-інвалідів.

Указом Президента України про введення надзвичайного стану в інтересах національної безпеки та громадського порядку з метою запобігання заворушенням або злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей на період надзвичайного стану може запроваджувати-

<sup>1</sup> Про теплопостачання: Закон України від 02. 06. 2005 р., № 2633-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 28. – Ст. 373.

ся як захід заборона страйків (ст. 16 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану»)<sup>1</sup>.

Забороняється проведення страйків в умовах воєнного стану (ст. 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»)<sup>2</sup>.

Завдання забезпечення прав і свобод громадян набуває особливого значення в період дії особливих правових режимів — при виникненні різних ситуацій надзвичайного характеру, коли нормальне функціонування суспільства й держави внаслідок тих чи інших причин стає неможливим. Законодавство більшості країн Європи передбачає можливість обмеження тих чи інших прав і свобод за надзвичайних обставин, зокрема й права на страйк.

Аналіз зарубіжної практики свідчить, що обмеження прав і свобод у період надзвичайного чи воєнного стану, як правило: а) не поширюються на основні права громадян; б) носять обмежений за обсягом і часом дії характер; в) застосовуються тільки на підставі відповідного законодавчого акта.

Заборона страйків у період оголошення надзвичайного чи воєнного стану виправдана, адже за умов війни, збройних конфліктів, масових безпорядків, стихійних лих тощо створюється загроза життю і здоров'ю значних верств населення, а страйк лише перешкоджатиме запобіганню негативних наслідків у період дії особливих правових режимів, погіршуватиме ситуацію, ставитиме під загрозу суспільний порядок.

Працівникам аварійно-рятувальних служб забороняється проведення страйків, про що йдеться в ст. 29 Гірничого закону України<sup>3</sup>.

Працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організувати страйки та брати в них участь

---

<sup>1</sup> Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16. 03. 2000 р., № 1550-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 23. – Ст. 176.

<sup>2</sup> Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 06. 04. 2000 р., № 1647-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 28. – Ст. 224.

<sup>3</sup> Гірничий закон України від 06. 10. 1999 р., № 1127-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 50. – Ст. 433.

(ч. 6 ст. 13 Закону України «Про аварійно-рятувальні служби»)<sup>1</sup>.

Слід заборонити страйки працівників служби порятунку на воді, адже від безпосереднього виконання ними своїх обов'язків залежить відвернення потенційної небезпеки на воді, збереження здоров'я та життя пересічних громадян. З цього приводу показовим з точки зору небажаності його повторення на теренах України є приклад, що мав місце у Великобританії (2008 р.), де страйкували співробітники морської та прибережної служб порятунку, вимагаючи підвищення зарплати, значно нижчої, ніж оплата праці працівників інших британських служб порятунку — швидкої допомоги та пожежників<sup>2</sup>.

Окрім згаданих осіб співробітники дипломатичних служб також позбавлені права страйкувати (ст. 31 Закону України «Про дипломатичну службу»)<sup>3</sup>.

У ч. 2 ст. 16 Закону України «Про державну службу»<sup>4</sup> зазначено, що державні службовці не вправі брати участь у страйках. Зауважимо, що в Україні до цього часу не вироблено вичерпного переліку категорій осіб, які вважаються держслужбовцями. Постанови Кабінету Міністрів України час від часу вносять корективи. Отже, незважаючи на існування вказаного 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.

У деяких зарубіжних країнах, зокрема у Швеції, державні службовці мають право на страйк. Наше ж законодавство суттєво відрізняється від законодавства цієї країни. Там по-

<sup>1</sup> Про аварійно-рятувальні служби: Закон України від 14. 12. 1999 р., № 1281-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 4. – Ст. 25.

<sup>2</sup> Співробітники морської служби порятунку вимагають підвищення заробітної плати // Профспілк. вісті. – 2008. – 11 квіт. (№ 16 (426)). – С. 4.

<sup>3</sup> Про дипломатичну службу: Закон України від 20. 09. 2001 р., № 2728-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.

<sup>4</sup> Про державну службу: Закон України від 16. 12. 1993 р., № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

іншому організована система управління й до держслужбовців належать інші представники.

Особам рядового і начальницького складу та працівникам органів і підрозділів цивільного захисту забороняється організувати або брати участь в організації та проведенні страйків (ч. 4 ст. 52 Закону України «Про правові заходи цивільного захисту»)<sup>1</sup>.

Організація особами рядового і начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні забороняються (ч. 3 ст. 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу»)<sup>2</sup>.

Персоналу оператора, провайдера телекомунікацій забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування мереж телекомунікацій чи надання телекомунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини (ч. 3 ст. 41 Закону України «Про телекомунікації»)<sup>3</sup>.

Дискусійним може видатися питання включення до переліку категорій працівників, право на страйк яких може бути обмежене, сільськогосподарських робітників. Вважаємо, що в деяких сферах сільського господарства припинення роботи працівниками може створити загрозу здоров'ю та життю людей. Населення держави може залишитися без необхідних продуктів харчування. Наприклад, якщо не зібрати вчасно стиглий урожай зернових або не подоїти корів, то негативні наслідки будуть неминучими.

Дискусійним є питання щодо права на страйк адвокатів, які час від часу їх оголошують. Хвиля таких страйків прокотилася світом у 2003 (Молдова, Узбекистан), 2007 (Росія,

---

<sup>1</sup> Про правові заходи цивільного захисту: Закон України від 24. 06. 2004 р., № 1859-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004 – № 39. – Ст. 488.

<sup>2</sup> Про Державну кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23. 06. 2005 р., № 2713-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 30. – Ст. 409.

<sup>3</sup> Про телекомунікації: Закон України від 18. 11. 2003 р., № 1280-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 12. – Ст. 155.

Італія) та у 2008 рр. (Грузія, Індія, Ізраїль, Греція, Іспанія)<sup>1</sup>. Чинний Закон України «Про адвокатуру» не передбачає обмежень щодо права на страйк адвокатів. Проте оголошення страйку адвокатами може бути розцінене як порушення права на захист сторін у процесі, гарантованого Європейською конвенцією про захист прав людини. Через масовий страйк адвокатів не розглядатимуться цивільні та кримінальні справи в усіх інстанціях.

Випадки, за яких забороняється проведення страйків, можна поділити на такі групи:

1) заборона проводити страйки окремим категоріям працюючих (держслужбовці, посадові особи місцевого самоврядування, працівники дипломатичної та митної служб, міліції, кримінально-виконавчої служби, військовослужбовці, працівники державної прикордонної служби, аварійно-рятувальних служб, персонал ядерних установок);

2) заборона страйків у певний період та за певних умов (підприємства електроенергетики, сфери теплопостачання, надзвичайний та воєнний стан);

3) заборона страйків за окремими видами робіт (транспорт, медична сфера тощо);

4) заборона страйків за місцем їх проведення (підземні виробки).

На нашу думку, заборона проведення страйків певних категорій працівників не повинна поширюватися на допоміжний та технічний персонал цих галузей (секретар, друкарка, оператор комп'ютерного набору, водій, прибиральниця і т. д.), а стосується посадових осіб відповідних структур. Інакше кажучи, пропонуючи розширити коло осіб, право на страйк яких може бути обмежене, необхідно диференціювати цих працівників залежно від виконуваних ними функцій. Проте не слід плутати технічний персонал з інженерно- та адміністративно-технічним.

Працівникам, право яких на проведення страйків обмежене, треба надати можливість скористатися іншими, ком-

---

<sup>1</sup> Хвиля страйків адвокатів прокотилася світом // Адвокат. – 2008. – № 3 (90). – С. 53–54.

пенсаційними 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 носити виключно економічний характер і не можуть мати 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 (лікарі, співробітники аварійно-рятувальних служб, правоохоронних органів та ін.), має бути вичерпним. У разі необхідності він може бути доповнений у порядку, визначеному законом. З урахуванням того, що право на страйк є конституційним правом працівника, то обмежити його можна лише законом, а не 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 установлені інші способи захисту порушених прав. Зокрема, такі працівники (про що вже йшлося) вправі звернутися до Національної служби посередництва і примирення, яка може звернутися до суду. Судовий розгляд також є дієвим, ефективним. До того ж у той час, коли вимоги працівників розглядаються, вони не припиняють своєї роботи.

### § 3. 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. 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 утримуватися 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 працівників<sup>1</sup>. Порушують право на страйк роботодавці, що допускають звільнення працівників за участь у законному страйку, відсторонення страйкарів від виконання своїх трудових обов'язків, переведення їх на іншу роботу, незаконні відрахування із заробітної плати. Подекуди власники відмовляють знову прийняти на роботу працівників у якості санкції за участь у страйках чи в інших акціях, зобов'язують працювати надурочно для компенсації збитків під час страйку тощо. І навіть якщо трудящим потім відшкодовуються збитки, практика переконливо свідчить, що поновлення на роботі дуже важко досягти.

Чинне законодавство України частково узгоджується з позицією МОП. Вважаємо за необхідне ч. 1 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити положенням, що участь у страй-

---

<sup>1</sup> Коллективные трудовые споры. – 1998. – № 6. – С. 115. – (Б-ка журн. «Социальная защита»).



ках, 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 не свідчать про прагнення працівників узагалі 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 й участь у страйку після визнання його судовими органами незаконним є порушенням трудової дисципліни і розглядається як прогул без поважних причин з усіма впливаючими наслідками. Слід зауважити, якщо працівники знаходяться на території підприємства, але не виконують дорученої їм роботи, прогулу не буде<sup>1</sup>, 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 працівника, який не перериває трудових відносин<sup>2</sup>. 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 необхідно закріпити в законодавстві. З нашого погляду, без визнання права працівника на збереження своєї

<sup>1</sup> Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. – Женева, 1994. – § 175.

<sup>2</sup> Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Харьков, 1995. – С. 158.

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 КЗпП 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 зарплати є результати праці, а під час страйку страйкарі не працюють. У такий спосіб це питання вирішується й у законодавстві багатьох зарубіжних країн.

Таким чином, та частина заробітної плати, розмір якої пропорційний часу, затраченому на участь у страйку, не нараховується страйкареві. Вочевидь єдиним вирішенням цієї проблеми може стати створення страйкових фондів.

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

Наприклад, в Австралії виплачувати заробітну плату страйкуючим працівникам прямо заборонено законом. З огляду на презумпцію отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку<sup>1</sup>. 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 зайняті виконанням обов'язкового мінімуму робіт (послуг). Працівники цієї кате-

---

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 112.

горії 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 та ін.

Оригінально, на нашу думку, вирішене це питання у Сербській Республіці (Боснія і Герцеговина), де відповідно до законодавства час страйку, що не перевищує 12 днів, може бути визнаний роботодавцем оплачуваною відпусткою, якщо страйк не приніс серйозних матеріальних збитків. В іншій же частині Боснії і Герцеговини встановлено, що заробітна плата страйкарів може бути знижена пропорційно тривалості страйку.

В юридичній літературі висловлено думку, що працівники, які беруть участь у страйку, мають право на соціальні виплати у зв'язку з безробіттям<sup>1</sup>. 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, завдану 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 відзначалося, відповідно до ч. 2 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спо-

---

<sup>1</sup> Див.: Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомп'ютер, 2004. – С. 134.

рів (конфліктів)» за рішенням найманих працівників чи профспілкової організації може бути утворено страйковий фонд із 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 управління подібними фондами здійснюється відповідно до статутів, затверджених 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 кошти, 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 фонди<sup>1</sup>.

Страйкові фонди компенсують працівникам хоча б частину втраченого ними за час страйку заробітку і досить суттєво посилюють 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 (ч. 3 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

---

<sup>1</sup> Див.: Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 113.

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 стаж<sup>1</sup>.

Ми вважаємо, що в разі законних страйків трудовий стаж не повинен перериватися, тобто за працівниками має зберігатися безперервний трудовий стаж, адже вони діють у межах своїх повноважень, реалізують конституційне право. І хоча фактично в багатьох випадках адміністрація проявляє інколи негативне ставлення до страйкуючих, але юридично останні не допускають порушень норм права. Ось чому не можуть наступати негативні наслідки крім невивплати заробітної плати.

Покажемо з цього приводу є випадок, що стався в Луганській області. Зокрема, особа працювала на шахті ім. Баракова державного підприємства «Краснодонвугілля» з 1984 р. повний робочий день на підземних роботах, які за результатами атестації робочих місць віднесено до списку № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України.

У жовтні 2002 р. Управлінням Пенсійного фонду України в м. Краснодоні громадянину призначено пенсію за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», проте в пільговий стаж не було включено період участі заявника у страйку з 15 липня 1998 р. по 17 грудня 1998 р. Громадянин звернувся з позовною заявою до суду у зв'язку з порушенням права на належне пенсійне забезпечення.

Розглядаючи справу, суд обґрунтовано виходив з того, що оскільки страйк не визнано незаконним у судовому порядку, тому з урахуванням вимог законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. 28) та «Про пенсійне забезпечення» час участі у страйку підлягає зарахуванню в спеціальний трудовий стаж заявника.

Право на страйк передбачає також гарантії роботи для тих працівників, що не беруть участі в ньому. Зокрема, за праців-

---

<sup>1</sup> Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – К., 1998. – С. 13.

никами, 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 «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Така ситуація кваліфікується як простій не з вини працівника.

КСО МОП вирішив, що положення національних законодавств про закриття підприємств роботодавцями (тобто локаути) у випадку страйку є порушенням права на продовження роботи осіб, які не беруть участі в ньому<sup>1</sup>.

Страйк, безсумнівно, допомагає вирішити проблеми однієї сторони соціально-трудова 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)<sup>2</sup> — 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 роботодавця<sup>3</sup>, тобто локаут умовно можна вважати, так би мовити, «страйком власника», антиподом страйку працівників. Він супроводжується закриттям підприємства та звільненням найманих працівників.

---

<sup>1</sup> Див.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. — С. 813.

<sup>2</sup> Див.: Мюллер В. К. Новый англо-русский словарь. — 11-е изд., испр. и доп. — М.: Рус. яз. — Медиа, 2004. — С. 462.

<sup>3</sup> Юридична енциклопедія: В 6 т. — Т. 3 / Голова редкол. Ю. С. Шемшученко — К.: Укр. енцикл., 2003. — С. 519.

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. Лівшиц і Ю. П. Орловський зазначають, що відмова від нього є прогресивним явищем в законодавстві та свідчить про подальшу демократизацію трудових відносин і посилення захисної функції трудового права<sup>1</sup>.

Із країн Східної Європи тільки в Чехії і Словаччині роботодавець має право застосовувати локаут<sup>2</sup>.

У країнах Західної Європи існують такі варіанти регулювання локаутів, як а) локаuti незаконні (Італія, Португалія, Греція) і б) локаuti законні (Швеція, Нова Зеландія, Швейцарія, Туреччина, Мексика)<sup>3</sup>.

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 наявності доказів того, що страйк організовано роботодавцем-конкурентом. Локаuti заборонено на державних підприємствах.

У Португалії в Законі № 65 (1977 р.) міститься пряма заборона локауту й існують доволі жорсткі санкції стосовно

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. — М.: Юрид. лит., 1998. — С. 319.

<sup>2</sup> Див.: Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. — С. 139.

<sup>3</sup> Див.: Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособие. — М.: ТК Велби: Проспект, 2005. — С. 292.

роботодавця за порушення цієї заборони аж до тюремного ув'язнення.

В інших країнах локаут прямо не заборонений законодавством, але й не регламентується ним. Це право виводиться з природи колективного договору й визнається правозастосовною 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 сили<sup>1</sup>.

У Франції локаут визнається законним, якщо він є відповіддю на страйк, який спричинив повне руйнування підприємства або загрожує безпеці персоналу чи 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 застосовувати<sup>2</sup>.

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 таки рідко вдаються до масових звільнень найманих працівників у формі локаутів<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами: Монографія. – Донецьк: Нордкомпьютер, 2004. – С. 121.

<sup>2</sup> Див.: Силин А. А. Локаут в системі трудових відносин // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22.

<sup>3</sup> Див.: Константінова Н. С. Локаут: міжнародний досвід та законодавчі перспективи в Україні // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 275.



В Ірландії незаконним вважається локаут, якщо підприємець не відновлює всіх працівників, підданих локауту, після припинення страйку й поновлення роботи<sup>1</sup>.

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 за страйк. Так, зарубіжною практикою визнано, що страйк призупиняє, а не припиняє трудові відносини, у той час як локаут зазвичай тягне їх припинення<sup>2</sup>.

Закріплюючи право найманих працівників і роботодавців на колективні дії, міжнародні акти передбачають право роботодавців на локаут поряд із 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 страйк<sup>3</sup>. 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 чи незаконність останніх у тих

<sup>1</sup> Див.: Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2007. – С. 151.

<sup>2</sup> Див.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 70.

<sup>3</sup> Див.: 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.

держав, де вони передбачені законодавством, визначає в кожному конкретному випадку суд. Адаже 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. В 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 і як наступальна зброя<sup>1</sup>. 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 інтереси<sup>2</sup>.

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 набути так званого «контрпродуктивного» нахилу і нанести шкоду економічному розвитку, нормальному ринковому функціонуванню економіки й врешті-решт потребам та інтересам роботодавців<sup>3</sup>. Таким чином, учений не виступив ні проти локауту, ні за його застосування.

---

<sup>1</sup> Іванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования международного опыта // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 34.

<sup>2</sup> Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 85.

<sup>3</sup> 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. 22.

По суті локаут є засобом самозахисту економічних інтересів власника в разі проведення страйку. Однак деякі вчені, зокрема О. Сілін, вважають локаут засобом економічного впливу на найманих працівників<sup>1</sup>.

Утім варто зазначити, що в підзаконних нормативних актах нашої держави вживається термін «локаут», коли йдеться про форс-мажорні обставини. Так, відповідно до п. 6 Примірнього 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 Примірнього 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

---

<sup>1</sup> Силин А. А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22.

«право на локаут», на наш погляд, є несумісними. Локаут порушує принцип стабільності трудових відносин; його легалізація призведе до фактичного зниження гарантій права на страйк; у разі 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 покращення умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи і т. д., тоді як в Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою страйків є, як правило, отримання неодержаної заробітної плати.

У процесі наближення українського законодавства до європейського доцільно уникати як збереження консерватизму у сфері правового регулювання праці, так і використання європейського консервативного досвіду, зокрема, щодо пропозицій закріплення в новому законодавстві локауту, що, з нашої позиції, є неприпустимим. В українському законодавстві європейський досвід стосовно локаутів виглядатиме як реакційний<sup>1</sup>.

У майбутньому можна допустити існування виключно захисного локауту (оголошується роботодавцем лише у відповідь на незаконний страйк працівників, який становить загрозу існуванню підприємства) в законодавстві України, якщо буде ліквідовано таке ганебне, неприпустиме явище, як заборгованість із заробітної плати або ж інші борги перед працюючими в масштабах усієї країни.

Отже, наслідки участі працівників у страйку перебувають у прямій залежності від визнання його законності. Якщо страйк незаконний, то участь у ньому розцінюється як порушення трудової дисципліни. У протилежному разі участь у законному страйку — правомірна дія, яка не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності. За працівниками, які законно страйкують, збері-

---

<sup>1</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжча та ін.; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – С. 5.

гається місце роботи й посада. 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».

#### **§ 4. Види відповідальності працівників за участь у незаконному страйку**

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 загально-визнаного вчення про юридичну відповідальність.

Юридична відповідальність — це обов'язок особи, яка порушила норму права, нести юридично несприятливі наслідки, що містяться в санкціях правових норм<sup>1</sup>.

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 пере-

---

<sup>1</sup> Див.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – С. 30.

важна більшість учених вирізняє її як окремий вид юридичної відповідальності<sup>1</sup>.

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 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. М. Г. Александров першим висловив ідею, що порушення правової норми приводить до виникнення особливих охоронних відносин, які мають на меті застосування до правопорушників певних санкцій<sup>2</sup>. На думку О. І. Процевського, правопорушення є неправомірною дією, яка розглядається як юридичний факт і породжує новий обов'язок — відповідати за вчинене<sup>3</sup>. 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)».

<sup>1</sup> Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Первалова. – М.: Норма, 2000. – С. 429.

<sup>2</sup> Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. – С. 91.

<sup>3</sup> Процевский А. И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – С. 140.

Зазначені статті передбачають 4 можливих 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, головним чином профспілки та їх функціонери, а також пересічні страйкарі<sup>1</sup>.

Профспілки за організацію незаконного страйку піддаються цивільно-правовій відповідальності (договірній або деліктній). У ряді випадків такі позови включають не тільки завданий збиток, а й упущену вигоду. Розмір збитку стягується із профспілкових фондів. Відмова виконати рішення суду загрожує профспілкам секвестром їхніх коштів, а також кримінальною відповідальністю за неповагу до суду або за іншими підставами<sup>2</sup>.

Страйк, визнаний незаконним, повинен бути негайно припинений, а якщо рішення суду винесене до початку страйкових дій, працівникам належить утримуватися від його проведення. У протилежному разі страйкарів можна притягти до дисциплінарної відповідальності.

З 6 січня по 17 квітня 2006 р. відбувся страйк працівників колективного підприємства «Управління механізації будівництва», що на Вінниччині, який було визнано незаконним рішенням Ленінського районного суду м. Вінниці від 10 березня 2006 р. Відповідно до протоколів страйкового комітету страйк завершено 20 квітня 2006 р. Проте, незважаючи на

---

<sup>1</sup> Кисельов И. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 290.

<sup>2</sup> Див.: Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2007. – С. 149.

рішення суду про визнання страйку незаконним, деякі працівники підприємства до роботи не приступили. Судом встановлено факт невиходу на роботу трьох працівників КП «Управління механізації будівництва» 3, 5 та 11 квітня 2006 р., що підтверджено відповідними актами про відсутність працівників на підприємстві, а також показаннями свідків.

Після встановлення таких обставин на підставі ст. 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» особи, які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності.

У цьому випадку один із працівників підприємства, якого звільнили за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП), як виявилось, приходив на підприємство, проте на територію його не допускали за вказівкою голови правління (ці обставини підтверджені матеріалами справи). Цей працівник був поновлений на роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу відповідно до правил, передбачених ст. 235 КЗпП України, з відшкодуванням моральної шкоди (ст. 237<sup>1</sup> КЗпП).

Інші ж 2 працівники підприємства після закінчення страйку до роботи не приступили, що підтверджено оглянутим у судовому засіданні табелем обліку робочого часу, показаннями свідків, що фактично означало продовження страйкових дій у супереччю судовому рішення про незаконність страйку. Цим працівникам спочатку було оголошено догани (наказ від 3 квітня 2006 р.), а потім їх було звільнено з роботи за прогул без поважних причин за п. 4. ч. 1 ст. 40 КЗпП (наказ від 11 квітня). Ці особи у своєму позові вимагали стягнення заборгованості із заробітної плати за час участі у страйку, але ст. 28 зазначеного Закону передбачає, що час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

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 позбавлений



своїх свобод або зазнавати штрафних санкцій лише через факт організації або участі в мирному страйку<sup>1</sup>.

Особливу увагу указаному Законі приділено відповідальності осіб, які є організаторами цієї акції, та осіб, 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.

Законодавство не містить визначення поняття «організатор страйку». На нашу думку, організатор страйку — особа, яка ініціювала проведення цієї акції. Зокрема, організатором страйку можуть бути 1 чи 2 особи або ініціативна група, яка пропонує іншим застрайкувати, тобто залучає інших працівників до страйку.

Законодавець виокремлює цих осіб, мабуть, для того, щоб притягти їх до більш суворої відповідальності, ніж усіх інших, хто брав участь у страйку. Не можемо погодитися із думкою В. В. Топчій, який вважає, що доповнення ст. 174 КК України спеціальною нормою, яка передбачала б встановлення кримінальної відповідальності за організацію незаконного страйку, слугувало б вдосконаленню нормативного рівня механізму кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників<sup>2</sup>.

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 відпо-

---

<sup>1</sup> Див.: Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11. – С. 62.

<sup>2</sup> Див.: Топчій В. В. Окремі питання криміналізації права найманих працівників на участь у страйку за КК України // Вісн. Луган. держ. ун-ту внутр. справ. Спецвипуск «Проблеми застосування кримінального законодавства України». – 2007. – С. 190.

відальність нарівні з іншими, хто брав участь у страйку, який потім було визнано незаконним.

З цього приводу певний інтерес становлять положення Концепції модельного Трудового кодексу, схваленої на XVI пленарному засіданні Міжпарламентської асамблеї країн — учасниць СНД (постанова № 16-7 від 9 грудня 2000 р.). У цьому документі закріплене положення, відповідно до якого Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків<sup>1</sup>. Гармонізація законодавства про працю може бути здійснена на підставі такого кодексу, який би відповідав умовам усіх держав Співдружності. Отже, делегати країн — учасниць СНД також наголошують на необхідності уникати переслідувань учасників страйкового руху. Таку позицію слід підтримати.

У Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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. Кримінальної ж відповідальності за підбурювання в трудовому праві, як і в законодавстві про страйки, не передбачено. Підстави для кримінальної відповідальності за незаконні страйки визначені в Законі доволі вичерпно, і вони не можуть тлумачитися розширено.

До зазначених осіб не застосовуються гарантії, передбачені ст. 43 (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу) і ст. 252 КЗпП України (гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до

---

<sup>1</sup> Про концепцію модельного Трудового кодексу: Постанова Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД від 09. 12. 2000 р., № 16-7 // [www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm](http://www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm)-91k-

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. На наше переконання, така норма має дискримінаційний характер, особливо у тому випадку, коли організатори страйку діють у межах своїх повноважень, окреслених законодавством, і не створюють перешкод власникові для виконання його функцій.

Ураховуючи вищевикладене, вважаємо за необхідне вилучити зі ст. 32 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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 та може спричинити застосування заходів дисциплінарного впливу<sup>1</sup>.

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.<sup>2</sup> на пра-

<sup>1</sup> Див.: Абрамова О. В. Ответственность за нарушение коллективных трудовых споров // Вестн. Ин-та законодательства и сравн. правоведения при правительстве РФ. – 2000. – № 4. – С. 12.

<sup>2</sup> О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20. 10. 1995 г. // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.

цівників може бути накладене 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 застосоване будь-яке дисциплінарне стягнення, передбачене чинним законодавством. До таких заходів належать 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 із виплати заробітної плати, після чого вони стали до роботи. Відмову працівників виконувати свої трудові обов'язки керівництво підприємства кваліфікувало як порушення трудової дисципліни, за що порушникам було оголошено догану<sup>1</sup>. 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 зво-

<sup>1</sup> Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 9 місяців 2006 р. Додаток № 01-20/04-04-205 від 29. 09.2006. – С. 22.

дитися 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, такі як усні зауваження, роз'яснення, переконання тощо.

За участь у незаконному страйку (за умови відсутності на роботі понад 3 години 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 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 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 КСО МОП, відмова у працевлаштуванні осіб, звільнених за участь у страйку, є порушенням принципу свободи об'єднань<sup>1</sup>. За наявності вакансій такі дії роботодавців слід вважати незаконними, дискримінаційними.

Адміністрація не вправі застосовувати стягнення, не передбачені чинним законодавством, статутами й положеннями про дисципліну, які принижують честь і гідність найманих працівників.

---

<sup>1</sup> Див.: Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11. – С. 62.

Насправді страйк — це тонкий і складний, але водночас і потужний інструмент, завдяки якому працівники, об'єднані у міцну і згуртовану профспілку, можуть відстояти своє право на гідну оплату праці, безпечні умови на робочих місцях, захистити себе від свавілля роботодавця<sup>1</sup>.

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 за звичайну зарплату. Вважаємо, що з метою попередження таких ситуацій ст. 27 Закону «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доцільно 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».

Будь-яка дискримінація, а особливо трудова, є явищем незаконним. Проте істинна небезпека трудової дискримінації полягає в її латентному, прихованому характері<sup>2</sup>. Дискримінаційні заходи стосовно організаторів страйку ще не набули широкого поширення, але існує ймовірність того, що в найближчому майбутньому вони займуть панівні позиції серед дискримінаційних проявів у сфері праці. На жаль, законодавство містить норми, фактично спрямовані на розправу з тими, хто страйкує. На практиці відомі випадки звільнень організаторів страйку, які вимагають виплатити вже зароблене працівниками, тобто заборговану зарплату.

---

<sup>1</sup> Страйк — могутня зброя, якою необхідно вміти ефективно користуватися (Порадник з питань підготовки і проведення страйку). — К.: «Профінформ» ФПУ, 2008. — 96 с. — (Б-чка голови профспілк. комітету. — 2008. — № 8–9 (104–105). — С. 66).

<sup>2</sup> Див.: Шишкін В. Деяко про «нові» форми трудової дискримінації // Праця і закон. — 2008. — № 2 (98). — С. 23.

Викликає занепокоєння ще один прикрий випадок, що мав місце в Російській Федерації. Так, за організацію страйку було звільнено співробітників ТОВ «ЖКГ» міста Нижній Ломов Пензенської області. Двірники, слюсарі, зварювальники вимагали від керівництва підвищення заробітної плати і прийняття колективного договору, у якому були б визначені права та обов'язки працівників. Коли керівництво не погодилося на переговори, комунальники оголосили страйк, два дні не виходили на роботу, перебували в побутових приміщеннях, а на третій день їх звільнили, знайшовши натомість працівників, які погодились виконувати за ту ж плату той самий обсяг робіт<sup>1</sup>.

Наразі в Україні відсутня правова база, спрямована на запобігання вказаним вище формам трудової дискримінації, які ще не набули широкого поширення й не належать до загальновідомих факторів та форм дискримінації.

Статтею 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окрім дисциплінарної відповідальності передбачено також адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Утім зауважимо, що Кодекс України про адміністративні правопорушення (КпАП) не має спеціальної статті, у 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 41<sup>2</sup> КпАП передбачає, що порушення чи невиконання особами зобов'язань щодо колективного договору, угоди тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподаткова-

<sup>1</sup> За одного битого... // Профспілк. вісті. – 2008. – 4 квіт. (№ 15 (425)). – С. 6.

них мінімумів доходів громадян<sup>1</sup>. 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 ста неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Одне й те ж питання про розмір штрафу за невиконання колективного договору у 2-х законах вирішене 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, що аналізується, є Закон України «Про колективні договори і угоди». Водночас вважаємо, що відповідні зміни необхідно внести до ст. 41<sup>2</sup> КпАП. У другій частині цієї статті слід вилучити слова «від п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів».

Звернімося до досвіду зарубіжних країн із цього питання. Майже всі законодавства, що регламентують страйк у країнах Східної Європи, за винятком угорського й чеського, встановлюють адміністративну відповідальність за їх порушення у вигляді грошового штрафу<sup>2</sup>.

За законодавством Сербії й Чорногорії підлягають штрафу в адміністративному порядку страйкарі, які відмовляються виконувати розпорядження керівника під час забезпечення мінімуму процесу праці<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07. 12. 1984 р., № 8073-Х // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.

<sup>2</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 64.

<sup>3</sup> Див.: Миронов В. К. Там само. – С. 65.



У ч. 2 ст. 34 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» говориться, що в 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 в 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 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», «демокра-

тичними», «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, завданої 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 напрямів 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)<sup>1</sup>. 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 неодержані доходи? При визначенні шкоди слід виходити із загальноправових принципів притягнення до матеріальної відповідальності працівників у трудо-

<sup>1</sup> Цивільний кодекс України від 16. 01. 2003 р. // Відом. Верхов. Ради. України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

вих відносинах. З нашого погляду, у цих випадках треба враховувати тільки пряму дійсну шкоду відповідно до статей 130, 132–134 КЗпП України. При визначенні шкоди неотримані доходи не повинні враховуватися.

Ми цілком підтримуємо точку зору Ф. А. Цесарського, що в ч. 2 ст. 22 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не диференційовано поняття збитків, заподіяних незаконним страйком, а йдеться лише про те, що має бути відшкодована шкода, завдана як до, так і після моменту визнання страйку незаконним<sup>1</sup>.

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 тільки 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 законодавства, якщо їх неправомірні дії завдали майнову шкоду<sup>2</sup>. 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 законо-

---

<sup>1</sup> Див.: Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк // Суд. апеляція. – 2006. – № 1.

<sup>2</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 64.

давством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством. Аналогічні статті є у Трудових кодексах Республіки Білорусь, Молдови, Румунії.

Так, ст. 399 Трудового кодексу Республіки Білорусь 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.

Румунське законодавство передбачає кримінальну відповідальність (з покаранням у вигляді позбавлення волі на строк від трьох до шести місяців) за аналогічні правопорушення<sup>1</sup>.

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 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 10 000 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 кри-

---

<sup>1</sup> Див.: Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. — 1998. — № 2. — С. 65.

мінальний злочин, а страйкарі позбавляються права працювати в державному апараті<sup>1</sup>.

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 двох 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 відчувають незручності у зв'язку зі страйком, або заінтересованим організованим групам права вимагати прийняття судом наказу, що забороняє страйк, який завдав шкоду громадськості, і висунення вимог відшкодування таких збитків<sup>2</sup>.

Відповідно до ст. 174 КК України<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Див.: Кисельов І. Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 291.

<sup>2</sup> Там само. – С. 292.

<sup>3</sup> Кримінальний кодекс України від 05. 04. 2001 р., № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

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 страйку<sup>1</sup>. Додатковим об'єктом можуть виступати здоров'я, особиста воля, громадський порядок, авторитет органів державної влади й органів місцевого самоврядування і т. ін.

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 інтересів<sup>2</sup>.

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.

Об'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 174 КК, може виявлятися у двох 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 страйку<sup>3</sup>. 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 застосуван-

---

<sup>1</sup> Див.: 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.

<sup>2</sup> Павликівський В. І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством: Наук.-практ. посіб. — Х.: Харків юрид., 2005. — С. 102–103.

<sup>3</sup> Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. комент. / За заг. ред. В. Т. Маляренка, В. В. Сташиса, В. Я. Тація. Вид. 2-ге, переробл. та допов. — Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. — С. 152.

ня фізичного насильства, погрози застосування такого насильства або інших незаконних дій (підкупу, умовляння, шантажу, погрози позбавити працівника будь-яких пільг, не виплатити заробітну плату, звільнити з роботи, завдати 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 підбурюють<sup>1</sup>.

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 в Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доволі вичерпно, і вони не можуть тлумачитися розширено.

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.

---

<sup>1</sup> Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. комент. / За заг. ред. В. Т. Малярєнка, В. В. Сташиса, В. Я. Тація. Вид. 2-ге, переробл. та допов. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – С. 89.

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 особи<sup>1</sup>.

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»<sup>2</sup> 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 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'язане з тяжкими 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 пере-

<sup>1</sup> Готін О. М. Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. – Луганськ: Юрsvіт, 2006. – С. 78.

<sup>2</sup> Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 01. 11. 1996 р., № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України (1972–2004). – Х., 2004. – С. 26.



шкоджає їй здійснити своє право на страйк і бажає так діяти. До того ж перешкоджання участі в цій акції з метою продовження незаконних дій стосовно працівників повинно визнаватися суттєво небезпечнішим від тих же дій, пов'язаних із 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 розд. IV Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», присвячений відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори, у тому числі й відповідальності працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним, на наше переконання, потребує внесення змін, адже деякі його статті характеризуються 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

---

---

Оголошення Україною незалежності, розвиток демократії, ринкових відносин привели до розширення прав громадян, зумовили перегляд традиційних уявлень юридичної науки радянського й сучасного періодів про право на страйк як засіб захисту економічних і соціальних інтересів працівників.

Мета цього монографічного дослідження — формування у читача уявлення про правову природу права на страйк, його характерні ознаки, відмінні риси від інших соціально-економічних прав, причини виникнення страйкового руху і засоби його попередження, наслідки участі працівників у страйку, механізм притягнення до відповідальності за участь у незаконному страйку. На підставі аналізу законодавства, поглядів науковців, узагальнення практики страйкового руху, досвіду зарубіжних країн 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 разі 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. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку;

4) страйк — організована акція, адже його оголошення проходить у певних процедурних рамках, що дає змогу врахувати інтереси всіх суб'єктів, чиїх інтересів він стосується. 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, потрібно 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, яке допускається в період проходження 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». Частиною другою 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 і т. д. 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 та проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій.

6. Страйки є наслідком неврегульованих соціально-трудових 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, в 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 кризові соціально-економічні явища в країні, недосконалість трудового законодавства, правовий нігілізм значної частини суспільства і т. ін. До суб'єктивних причин слід віднести неухвалене ставлення керівників до потреб працівників, ігнорування їх вимог, відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечили б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, невміння керівників працювати в жорстких умовах ринкової економіки, відсутність маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на продукцію, 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 необхідно 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 та гарантії діяльності» щодо доступу до інформації з приводу оплати праці працівників у разі відповідного запиту профспілкових лідерів. Необхідно розривати контракти з тими керівниками, які використовують кошти підприємств 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.

Доцільно активізувати заходи із 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 працівників вдаватися 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 працівники 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 працівників.

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 загальноновизнаним принципам і нормам міжнародного права, впливають із принципу, закріпленого у ст. 23 Конституції України, який зводиться до того, що реалізація права на страйк одних громадян не може призвести 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 необхідність розширення кола працівників, яким заборонено вдаватися до цієї акції. З метою гармонізації та адаптації законодавства України про страйки до законодавства Євросоюзу видається доцільним запозичити окремі норми зарубіжного законодавства для вітчизняного, зокрема у сфері накладення заборони на страйки, у певних межах, ураховуючи соціально-економічні аспекти.

З огляду на ту обставину, 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) 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 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, трубопровідного), 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».

Заборона проведення страйків певних категорій працівників не повинна поширюватися на допоміжний та технічний персонал цих галузей, тобто, пропонуючи розширити коло осіб, право на страйк яких може бути обмежене, слід диференціювати цих працівників залежно від виконуваних ними функцій.

9. Перше речення ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після слів «більшість найманих працівників» може бути доповнене приписом, що рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала 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, у 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 звузити перелік причин, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними. Якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати й порушили деякі процедурні норми, передбачені 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 напруженості у відносинах між роботодавцями й найманими працівниками і спричинити подальше загострення ситуації. 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 і т. д.

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».

Висловлюємо пропозицію про доцільність вилучення із законодавства норм, що фактично містять елементи переслідування працівників і помсти за 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, завданої 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

трудоу 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 разі закріплення на рівні законодавства локаут спричинить скорочення робочих місць, загострить проблему працевлаштування звільнених осіб. Існування права на локаут у деяких зарубіжних країнах може бути виправдане тим, що страйкуючі вимагають покращення умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи тощо, тоді як в Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою цих акцій є, як правило, отримання недержавної заробітної плати.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### Нормативні акти та матеріали судової практики

1. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: Сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38–43.
2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України й профспілковими об'єднаннями від 19.08.1995 р., № 125 // Голос України. – 1995. – 19 серп.
3. Гірничий закон України від 06. 10. 1999 р., № 1127-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 50. – Ст. 433.
4. Господарський кодекс України від 16. 01. 2003 р., № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
5. Додаток № 7 до звіту про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2006 р. – С. 43–44.
6. Звернення Президії Федерації профспілок України до членів профспілок // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
7. Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 2005 р. Додаток № 01-20/04-05-288 від 29.12.2005 р. – 43 с.
8. Звіт про результати діяльності відділення НСПП у Харківській області за 9 місяців 2006 р. Додаток № 01-20/04-04-205 від 29.09.2006 р. – 41 с.
9. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р., № 8073-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.

11. Колективний договір між підприємством з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» і первинною організацією профспілки працівників підприємства з іноземними інвестиціями «ЛУКОЙЛ-УКРАЇНА» на 2006–2009 роки // [www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc](http://www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc)
12. Конституція України: Затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р., № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
14. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека: Сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 52–67.
15. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон РФ от 20.10.1995 г. // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.
16. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 09.10.1989 г. // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 342.
17. Питання Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 11. 04. 2007 р., № 291/2007 // Уряд. кур'єр. – 2007. – 18 квіт. (№ 69).
18. Про аварійно-рятувальні служби: Закон України від. 14.12.1999 р., № 1281-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 4. – Ст. 25.
19. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р., № 39/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.
20. Про відкладення страйку в Іллічівському морському торговому порту: Указ Президента від 21.10.1992 р. // [www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua)
21. 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.
22. Про Державну кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23. 06. 2005 р., № 2713-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 30. – Ст. 409.
23. Про державну службу: Закон України від 16. 12. 1993 р., № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
24. Про деякі невідкладні заходи щодо підтримки культури і духовності в Україні: Указ Президента України від 12. 01. 2009 р., № 6/2009 // Уряд. кур'єр. – 2009. – 21 січ. (№ 9).

25. Про дипломатичну службу: Закон України від 20. 09. 2001 р., № 2728-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
26. Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 19.05.2008 р., № 451/2008 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 36. – Ст. 1197.
27. Про електроенергетику: Закон України від 16. 10. 1997 р., № 575/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 1. – Ст. 1.
28. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 01. 11. 1996 р., № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України (1972–2004). – Х., 2004. – С. 26.
29. Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: Постанова Кабміну України від 23.12.2004 р., № 1734 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.
30. Про клятву лікаря: Указ Президента України від 15. 06. 1992 р. // Голос України. – 1992. – 19 черв. (№ 114).
31. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1.07.1993 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
32. Про концепцію модельного Трудового кодексу: Постанова Міжпарламент. Асамблеї держав-учасниць СНД від 09. 12. 2000 р., № 16-7 // [www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm](http://www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm) – 91k -
33. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 р., № 108 // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
34. Про підсумки соціально-економічного розвитку України у 2006 році та основні завдання на 2007 рік: Постанова Кабміну України від 21. 03. 2007 р., № 544 // Уряд. кур'єр. – 2007. – № 57.
35. Про погашення заборгованості із заробітної плати шахтарям: Постанова Верхов. Ради України від 11. 07. 2002 р., № 81-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 37. – Ст. 287.
36. 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.
37. Про пожежну безпеку: Закон України від 17. 12. 1993 р., № 3745-XII // Відом. Верхов. Ради України – 1994. – № 5. – Ст. 21.
38. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03. 03. 1998 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
39. 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: Мнографія / За заг. ред. В. М. Руденка. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 384 с.
40. 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.
  41. Про порядок оплати тимчасового заступництва: Роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29. 12. 1965 р., № 30/39 // Законодавство по охроне труда. – М.: Профиздат, 1966. – С. 60.
  42. Про порядок организации и проведения собраний, митингов, уличных походов и демонстраций в СССР: Указ Президиума Верхов. Совета СССР № 9306-XI от 28. 07. 1988 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1988. – № 31. – Ст. 504.
  43. 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.
  44. Про право на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП від 01. 07. 1949 р., № 98 // Людина і праця. – 1994. – № 9–10.
  45. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 06. 04. 2000 р., № 1647-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 28. – Ст. 224.
  46. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16. 03. 2000 р., № 1550-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 23. – Ст. 176.
  47. Про правові заходи цивільного захисту: Закон України від 24. 06. 2004 р., № 1859-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004 – № 39. – Ст. 488.
  48. Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції: Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 21. 12. 1990 р., № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972–2003) / За заг. ред. В. Т. Маляренка. – К., 1999. – С. 210.
  49. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45.

50. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29. 12. 2005 р., № 1871/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
51. 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.
52. Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян: Постанова Верхов. Ради України від 15.01.2009 р., № 892-VI // Голос України. – 2009. – 24 січ. (№ 12 (4512)).
53. Про телекомунікації: Закон України від 18. 11. 2003 р., № 1280-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 12. – Ст. 155.
54. Про теплопостачання: Закон України від 02. 06. 2005 р., № 2633-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 28. – Ст. 373.
55. Про транспорт: Закон України від 10. 11. 1994 р., № 232/94-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 51. – Ст. 446.
56. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Положення, затв. Указом Президента України від 17. 11. 1998 р., № 1258/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 46.
57. Проект Трудового кодексу України // [www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua)
58. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.
59. Ухвала Верховного Суду України від 25 серпня 2004 р. Справа № 6-15991 кс 02 // Юрид. газ. – 2004. – 28 верес. (№ 18 (30)). – С. 15.
60. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 15.03.2000 р. // Вісн. Верхов. Суду України. – 2000. – № 4 (20). – С. 4.
61. Федеральный закон о порядке разрешения коллективных трудовых споров от 20 октября 1995 г. № 175-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4557.
62. Цивільний кодекс України від 16. 01. 2003 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
63. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП від 28.06.1967 р., № 129 // Людина і праця. – 1999. – № 2.
64. 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.

## Наукова література

1. Абрамова О. В. Ответственность за нарушение коллективных трудовых споров // Вестн. Ин-та законодательства и сравн. правоведения при правительстве РФ. – 2000. – № 4. – С. 11–16.
2. Александров М. А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 24–43.
3. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. – М.: Госюриздат, 1955. – 176 с.
4. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Курс лекций: В 2 т. Т. 1. – Свердловск: Юрид. ин-т, 1972. – 395 с.
5. Анисимов Л. Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Труд. право. – 2006. – № 6. – С. 54–61.
6. Бабкін В. Д. Соціальна держава та захист прав людини // Прав. держава. – 1998. – Вип. 9. – С. 3–8.
7. Багато хочуть? // Профспілк. вісті. – 2008. – 23 трав. (№ 21 (431)). – С. 6.
8. Баглай М. В. Правовые вопросы забастовочного движения в США: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – М., 1957. – 16 с.
9. Бару М. Право на працю // Рад. право. – 1962. – № 5. – С. 9–16.
10. Бахин С. В. О классификации прав человека, провозглашенных в международных соглашениях // Правоведение. – 1991. – № 2. – С. 16–21.
11. Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами. – К.: МАУП, 2004. – 252 с.
12. Беззубко Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами: Монография. – Донецк: Нордкомпьютер, 2004. – 242 с.
13. Белов Ю. П. Трудовые споры и порядок их рассмотрения в современных условиях // Проблемы гос. и муницип. управления. – 2001. – № 1. – С. 78.
14. Березін Є. Є. Колективне право – право на страйк // Вісн. Луган. ін-ту внутр. справ МВС України. – 2007. – Вип. 2. – С. 5–19.
15. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
16. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
17. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.



18. Бунятян С. А. Виникнення права на страйк в Україні // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – № 1 (75). – С. 128–135.
19. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 382 с.
20. Бурлак В. Життєвий світ і структура конфлікту // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 4–5. – С. 94–97.
21. Бущенко П. А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Харьков, 1984. – 15 с.
22. Бэкон Ф. Сочинения. – М.: Мысль, 1979. – 575 с.
23. Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 1995. – № 3.
24. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
25. Венедіктов В. С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 9–13.
26. Венедіктов В. С. Трудовое право Украины: Учеб. пособие. – Харьков: Консум, 2004. – 304 с.
27. Верес Г. Конфлікт – це кров і плоть демократії // Профспілк. вісті. – 2008. – 6 черв. (№ 23 (433)). – С. 11.
28. Вибори до рад підприємств у Німеччині: результат підтвердив міцну позицію профспілки // Профспілк. вісті. – 2006. – 6 жовт. (№ 39 (347)). – С. 6.
29. 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.
30. Всё о забастовках. – М.: Профиздат, 1997. – 87 с. – (Б-чка профсоюз. активиста).
31. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – 304 с.
32. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.
33. Герасіна Л. М., Панов М. І. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз. – Х.: Право, 2004. – 109 с.
34. Гладких В. И. Социальные права граждан в аспекте формирования Украины как социального, правового государства // Проблеми правового забезпечення економічної та соціальної полі-

- тики в Україні: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 24–25 трав. 2005 р. / Відп. за вип. Ю. М. Грошевий, М. І. Панов. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – С. 119–127.
35. Голов А. Г. Забастовка не метод разрешения коллективного трудового спора. Забастовка – это метод устрашения работодателя // Юрид. мир. – 1997. – Апр. – С. 19–21.
  36. Гончарова Г. С. Генеральні, галузеві та регіональні угоди: їх роль у захисті трудових прав працівників // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали 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.
  37. 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. повідомл. 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.
  38. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85–87.
  39. Гостев В. В. О праве граждан на проведение митингов, собраний, шествий и пикетирования // Вісн. Луган. ін-ту внутр. справ МВС України. – 2001. – Вип. 2. – С. 64–68.
  40. Государственное право Германии. Т. II. – М.: ИГП РАН, 1994. – 320 с.
  41. Готін О. М. Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. – Луганськ: Юрsvіт, 2006. – 245 с.
  42. Голос України. – 2006. – 6 жовт. (№ 186 (3936)).
  43. 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.
  44. Данильян О. Г. Конституційні засади формування правової культури в сучасній Україні // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України: Тези доп. та наук. повідомл. 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. 66–68.
  45. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – Киев: Кондор, 2003. – 64 с.
  46. Жернигон Б., Одеро А., Гвидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку // Международный обзор труда. Т. 137. – 1998. – № 3–4. – С. 66.

47. Жернігон Б., Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 10. – С. 60–64; № 11. – С. 61–64.
48. За одного битого... // Профспілк. вісті. – 2008. – 4 квіт. (№ 15 (425)). – С. 6.
49. Загальна теорія держави і права / За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 427 с.
50. Запара С. І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: Наук. -практ. зб. – 2003. – № 5. – С. 14–20.
51. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – К., 2005. – 22 с.
52. Заржицький О., Миргородський Д. Юрист ставить проблему: тимчасове заступництво по роботі – вирішення питання на практиці // Право України. – 1996. – № 5. – С. 70–71.
53. 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.
54. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хоз-во и право. – 1998. – № 9. – С. 111–117.
55. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования международного опыта // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 30–39.
56. Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. – М.: Наука, 1990. – 303 с.
57. Игнатенко В. Г. Без забастовок, голодовок, протеста, самоубийств. – Харьков, 1997. – 46 с.
58. Ізраїльські хірурги скасували операції // Профспілк. вісті. – 2008. – 6 черв. (№ 23 (433)). – С. 6.
59. Исаев А. А. Забастовка. – М.; СПб., 1906. – 57 с.
60. Кильдеев А. Х., Сафонов В. А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров // Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 28–38.
61. Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – 259 с.
62. Киселёв И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»»: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003. – 160 с.

63. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – 360 с.
64. Киселёв И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. – М.: Эксмо, 2005. – 607 с.
65. Кливер Е. П. Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Омск. ун-та. – 1999. – № 4. – С. 144–147.
66. Ковалёв В. Т. Свобода собраний, митингов, шествий и демонстраций: проблемы законодательного регулирования // Самоуправление: теория и практика. – 1991. – № 6. – С. 59–60.
67. Коллективные трудовые споры. – 1998. – № 6. – 127 с. – (Б-ка журн. «Социальная защита»).
68. Колосов В. К. Трудовые права рабочих и служащих. – М.: Экономика, 1987. – С. 84–86.
69. Константінова Н. С. Локаут: міжнародний досвід та законодавчі перспективи в Україні // Трудове право в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 25–27 трав. 2006 р. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – С. 274–277.
70. Конституційне законодавство зарубіжних країн: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд.: В. О. Ріяка, К. О. Закоморна. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 384 с.
71. Конституційне право України: Підруч. для вузів / За ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. – К.: Укр. центр правн. студій, 1999. – 376 с.
72. Косаківський В. Навколо трудових спорів // Уряд. кур'єр. – 2000. – 18 берез. (№ 50). – С. 10.
73. Косалс Л. Я., Рывкина Р. В. Социология перехода к рынку в России. – М.: Эдиториал УРСС, 1988. – 386 с.
74. Коузер Л. Функции социального конфликта: Пер. с англ. – М., 2000. – 320 с.
75. Краткий политический словарь / Сост. и общ. ред. Л. А. Оникова, Н. В. Шишлина. – 4-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1989. – 472 с.
76. Кримінальний кодекс України: Наук.-практ. комент. / За заг. ред. В. Т. Маляренка, В. В. Сташиса, В. Я. Тація. – Вид. 2-ге, переробл. та допов. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 1152 с.
77. Кривцова В. М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 12. – Х., 2005. – 20 с.
78. Крылов К. М. Национальное законодательство и международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 22.

79. Кузнiченко О. Трудовi суди: бути чи нi? // Бюл. НСПП. – 2003. – № 10. – С. 40–42.
80. Лагунець А. «Будфарфорiвцi» вiдстоюють свої права // Профспiлк. вiстi. – 2008. – 18 квіт. (№ 17 (427)). – С. 7.
81. Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права // Право i безпека. – 2006/5. – № 1. – С. 132–135.
82. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорiв, конфлiктiв i порядок iх вирiшення на сучасному етапi: Монографiя. – Луганськ: Л-ра, 2004. – 352 с.
83. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорiв i конфлiктiв за умов формування ринкових вiдносин в Украiнi: Автореф. дис.... д-ра юрид. наук: 12.00.05. – К., 2005. – 40 с.
84. Лоза О. Право на страйк i його законодавче врегулювання // Профспiлки Украiни. – 2004. – № 6. – С. 8–16.
85. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5 (262). – С. 51–73.
86. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
87. Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР: Учеб. пособие. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1991. – 255 с.
88. Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94–115.
89. Лютов Н. Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 101–108.
90. Макиавелли Н. Государь. – М.: Планета, 1990. – 79 с.
91. Международное публичное право: Сб. док. / Сост.: К. А. Бекашев, А. Г. Ходаков. – М., 1966. – Т. 1. – 466 с.
92. Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ. Сер. 11, Право. – 1998. – № 2. – С. 53–66.
93. Молчанова Е. Школа произвола, или как воюют с профсоюзом // Профспiлк. вiстi. – 2007. – 30 берез. (№ 11). – С. 6–7.
94. Мосiна А. Процедура вiдновлення платоспроможностi пiдприємства: важкий шлях до його порятунку чи пряма дорога до лiквiдацiї? // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 38–41.
95. МОТ. Свобода объединенiя: Сб. решений, принятых Комитетом по свободе об-ний Адм. совета МОТ, и выработанных им принципов. – Женева, 1997. – 103 с.

96. Моховик Н. Об стіну непорозуміння й ігнорування нерідко розбиваються справедливі вимоги працівників. Це й провокує перестрайкові ситуації // Профспілк. вісті. – 2006. – 20 жовт. (№ 41 (349)). – С. 9.
97. Мур Г. Профсоюзы и забастовка // Вестн. профсоюзов. – 1992. – № 6. – С. 42.
98. Мурашин О. Страйки: правові питання // П-во, госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67–69.
99. Мюллер В. К. Новый англо-русский словарь. – 11-е изд., испр. и доп. – М.: Рус. яз. – Медиа, 2004. – 946 с.
100. На молодь з газом і водометами // Голос України. – 2006. – 2 черв. (№ 100 (3850)). – С. 5.
101. Не платиш зарплату – сядеш за ґрати // Профспілк. вісті. – 2006. – № 41 (349). – С. 9.
102. Нуртдинова А. Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 12–18.
103. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М., 1978. – 754 с.
104. Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.
105. Павликівський В. І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством: Наук.-практ. посіб. – Х.: Харків юрид., 2005. – 224 с.
106. Пархомов С. Унікати трудових конфліктів // Уряд. кур'єр. – 1999. – 4 груд. (№ 22).
107. Пасічник М. Страйк можливий, але...: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Юрид. вісн. України. – 1998. – № 21. – С. 4–5.
108. Перекрыли трассу // Голос України. – 2005. – 19 жовт. (№ 197 (3697)). – С. 1.
109. Після страйку – кримінальна справа // Голос України. – 2005. – 16 груд. (№ 239 (3739)). – С. 1.
110. Права людини і професійні стандарти для юристів. – 1996.
111. Предзабастовочное положение в Прилуках // Голос України. – 2005. – 13 жовт. (№ 193 (3693)). – С. 13.
112. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Вид. 3-тє, переробл. та допов. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
113. Профспілк. вісті. – 2006. – 16 черв. (№ 23).
114. Профспілк. вісті. – 2007. – 23 берез. (№ 10 (369)).
115. Профспілк. вісті. – 2007. – 27 квіт. (№ 15).
116. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

117. Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту. – 2006. – Вип. 7. – С. 39–41.
118. Процишен М. Аналіз чинного та перспективного законодавства про право на страйк // П-во, госп-во і право. – 2007. – № 5. – С. 104–107.
119. Процишен М. Питання вдосконалення процедури оголошення та проведення страйку // Юрид. Україна. – 2007. – № 8 (56). – С. 19–25.
120. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2003. – 19 с.
121. Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2004. – 464 с.
122. Рожай быстрее: забастовка началась // Голос Украины. – 2005. – № 4 нояб. (209 (3709)). – С. 1, 4.
123. Російське обличчя страйку // Профспілк. вісті. – 2008. – 12 груд. (№ 51 (461)). – С. 5.
124. Рочко А. В. Регулирование забастовочной деятельности во Франции // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 89–95.
125. Руденко В. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в першому півріччі 2006 р. // Бюл. НСПП. – 2006. – № 7. – С. 55–64.
126. Руденко В. Мала конституція підприємства // Профспілк. вісті. – 2008. – 28 берез. (№ 14 (424)). – С. 6.
127. Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. – Женева, 1996. – § 570, 574.
128. Свобода объединения и коллективные переговоры. – Женева. – С. 69.
129. Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. – Женева, 1994. – § 175.
130. Силин А. А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1. – С. 22–23.
131. Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика // П-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 101–104.
132. Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум: Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
133. Скуратов Ю. И. Свобода собраний, митингов и демонстраций: теория и практика // Сов. государство и право. – 1989. – № 7. – С. 35–43.

134. Слюсарь А. Н. О правовой природе забастовок // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украина: Темат. сб. науч. тр. УЮА, 1993. – С. 71–73.
135. Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Харьков, 1995. – 207 с.
136. Соболь С. Страйку у ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» не буде // «Нова Доба»: Черкас. обл. газ. – 2008. – 30 квіт. (№ 36).
137. Співробітники морської служби порятунку вимагають підвищення заробітної плати // Профспілк. вісті. – 2008. – 11 квіт. (№ 16 (426)). – С. 4.
138. 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.
139. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – К., 1998. – 19 с.
140. Страйк на Триумфальній арці // Голос України. – 1998. – 29 груд. (№ 250 (2000)). – С. 4.
141. Строгович М. С. Социалистическое право и права личности // Проблемы социалистического государства и права в современный период. – М., 1969. – С. 224–227.
142. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
143. Теория государства и права: Учеб. для вузов / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М.: Норма, 2000. – 616 с.
144. Топчій В. В. Окремі питання криміналізації права найманих працівників на участь у страйку за КК України // Вісн. Луган. держ. ун-ту внутр. справ. Спецвипуск «Проблеми застосування кримінального законодавства України». – 2007. – С. 188–190.
145. Труд. – 1992. – 4 июня.
146. 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.
147. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд.: В. А. Скоробагатько, М. І. Федішин. – К.: Істина, 2000. – 452 с.
148. Трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.



149. Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. – М.: Юрид. лит., 1998. – 427 с.
150. У Греції страйкують лікарі й персонал лікарень // Профспілк. вісті. – 2007. – 19 січ. (№ 1 (360)). – С. 6.
151. У Франції страйкують докери // Профспілк. вісті. – 2008. – № 15 (425). – С. 6.
152. Уроків не буде... // Профспілк. вісті. – 2008. – 21 берез. (№ 13 (423)). – С. 4.
153. Федин Д. Две редакции одного закона о забастовках // Государство и право. – 1992. – № 3. – С. 49–55.
154. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
155. Халюта Л. Роботодавцю вигідні безправні найманці // Профспілк. вісті. – 2008. – 25 квіт. (№ 18 (428)). – С. 3.
156. Хвиля страйків адвокатів прокотилася світом // Адвокат. – 2008. – № 3 (90). – С. 53–54.
157. Хорват И. Право на забастовку // Профсоюзы. – 1997. – № 4. – С. 22–24.
158. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2004. – 20 с.
159. Цесарський Ф. А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк // Суд. апеляція. – 2006. – № 1.
160. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2004. – 20 с.
161. Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80–86.
162. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины. – Харьков: Одиссей, 2001. – 512 с.
163. Шабрацький Г. О. Страйк: теорія і практика // Бюл. НСПП. – 2002. – № 3. – С. 38–39.
164. Шишкін В. Дещо про «нові» форми трудової дискримінації // Праця і закон. – 2008. – № 2 (98). – С. 23–24.
165. Шоколаду не буде? // Профспілк. вісті. – 2008. – 4 квіт. (№ 15 (425)). – С. 4.
166. Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / За ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
167. Юридична енциклопедія: В 6 т. – Т. 3 / Голова редкол. Ю. С. Шемшученко – К.: Укр. енцикл., 2003. – С. 519.
168. Юридична енциклопедія: В 6 т. Т. 5 / Голова редкол. Ю. С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл., 2003. – 736 с.

169. 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.
170. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. – Х., 2005. – 22 с.
171. Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 206–214.
172. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
173. <http://starosti.ru/archive.php?m=7&y=1907>
174. [www.top.lg.ua/news/?id=15257](http://www.top.lg.ua/news/?id=15257)
175. Aubert G. Collective agreements and industrial peace in Switzerland // Intern. labour rev. – Geneva, 1989. – Vol. 128, № 3. – P. 373–388.
176. Davies P., Freedland M. Kahn-Freund's Labour and the Law. – London, 1983. – P. 292.

## Зміст

ВСТУПНЕ СЛОВО .....	3
РОЗДІЛ 1. Поняття й сутність права на страйк як форми захисту соціально-економічних інтересів працівників.....	7
§ 1. Становлення та розвиток законодавства про страйки. Основні ознаки страйку та його види.....	7
§ 2. Правова природа страйку .....	40
§ 3. Відмінності страйків від акцій протесту.....	58
РОЗДІЛ 2. Неврегульовані соціально-трудові конфлікти як фактори, що обумовлюють проведення страйків, та засоби їх подолання .....	73
§ 1. Основні причини виникнення трудових конфліктів і страйків .....	73
§ 2. Правові засоби запобігання страйкам .....	87
РОЗДІЛ 3. Умови реалізації права на страйк. Відповідальність за незаконні страйки .....	117
§ 1. Порядок організації та проведення страйку .....	117
§ 2. Обмеження реалізації права на страйк.....	146
§ 3. Наслідки участі працівників у страйку .....	168
§ 4. Види відповідальності працівників за участь у незаконному страйку.....	181
ВИСНОВКИ .....	202
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	211

*Наукове видання*

**ШВЕЦЬ**  
**Наталія Миколаївна**

**Право на страйк та умови його реалізації**

*Монографія*

Редактор-коректор *М. М. Поточняк*  
Комп'ютерна верстка і дизайн *В. М. Зеленька*

Підписано до друку з оригінал-макета 10.03.2009.  
Формат 84 x 108 1/32. Папір офсетний. Гарнітура  
Ум. друк. арк. Обл. -вид. арк. Вид. № 414  
Тираж прим.

Видавництво «Право»  
Академії правових наук України  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80