

переведення відносин між дистанційними працівниками і роботодавцями у правове поле і захисті кожної зі сторін договору від недобросовісної поведінки партнера.

Швець Н. М.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА СТРАЙК

Уперше на міжнародному рівні право на страйк було закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. У п. (d) ч. 1 ст. 8 цього Пакту вказується, що держави, які взяли участь у ньому, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умов його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому Пакт допускає запровадження законних обмежень реалізації права на страйк «для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави».

Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. також проголосила право кожної людини на страйк, що впливає з ч. 1 ст. 20: «Кожна людина має право на свободу мирних зборів і асоціацій». У цьому контексті ряд трудовиків займають позицію визнання права на страйк як складової права на свободу асоціації (об'єднання).

Право на страйк офіційно визнано Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 03.05.1996 р. У п. 4 ст. 6 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» (цей пункт було ратифіковано Україною 14 вересня 2006 р.). Під правом роботодавців на колективні дії у випадку конфліктної ситуації у міжнародній практиці розуміють локаут, хоча застосування останнього як знаряддя боротьби досить суперечливе.

В актах Міжнародної організації праці (далі – МОП) відсутнє визначення страйку, хоча цей термін і згадується в Конвенції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105), ратифікованої Україною 5 жовтня 2000 р. (п. (г) ст. 1) і в ч. 4 ст. 1 Рекомендації

МОП 1951 р. про добровільне примирення й арбітраж (№ 92). Право на страйк опосередковано витікає з Конвенції МОП 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87).

Принципова позиція МОП – заохочувати вирішення конфліктів шляхом примирних процедур, проте це не означає, що організація категорично відкидає існування права на страйк. МОП контролює дотримання права на страйк. Організація розробила важливий механізм моніторингу, що дозволяє відстежувати застосування конвенцій урядами країн, які їх підписали. Кожна країна зобов'язана надавати МОП звіт щодо заходів, вжитих для забезпечення дотримання підписаних конвенцій.

Зокрема, МОП у 2000 році 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. Ці критичні зауваження мали б стати тривожним сигналом і для нашої країни, чинне законодавство якої також передбачає ускладнену, заформалізовану процедуру організації та проведення страйку. Ми прихильно ставимося до положень перспективного законодавства у контексті спрощення процедури проведення страйку з метою надання працівникам можливості скористатися гарантованим Конституцією України правом на страйк у виправданих випадках, адже практика засвідчує, що чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виписаний у такий спосіб, щоб унеможливити процедуру організації та проведення законного страйку, що порушує загальновизнані міжнародні стандарти.

У п. 13 підрозділу «Свобода об'єднання та колективних переговорів» Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. визначено, що право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів включає право на страйк з урахуванням зобов'язань і обмежень, які випливають з національних законів та колективних договорів. Водночас у абз. 2 цього ж пункту закріплено, що з метою сприяння вирішенню трудових конфліктів відповідно до національного законодавства мають бути створені системи примирення, посередництва і арбітражу. З одного боку, пункт 13 містить положення щодо чіткого визначення права на страйк, з іншого – в цьому ж пункті наголошується на необхідності створення таких механізмів, що мінімізують страйковий рух.

Проведене узагальнення норм міжнародних актів дозволяє сформулювати висновок, що право на страйк – складова права на свободу об'єднання (асоціації), оскільки право на страйк – колективне право, що може бути реалізоване лише шляхом об'єднання працівників у представницькі органи, організації (профспілки, страйкові комітети), які представлятимуть та захищатимуть колективні інтереси працівників у випадку їх порушення з боку роботодавця. За нормами українського законодавства рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників. Право на страйк супроводжується колективними діями з боку тих, хто бере участь у ньому.

Усі міжнародні акти єдині в тому, що реалізація права на страйк у кожній окремо взятій країні має відбуватися у чіткій відповідності до положень законодавства з урахуванням обмежень, що випливають із законів та колективних договорів держави. Це зауваження робиться з огляду на широко поширену практику включення у тексти колективних договорів умови про утримання від страйків, що передбачає добровільну відмову від страйків на період дії колективного договору, або ж положення про обов'язкове мирне вирішення колективного трудового спору шляхом звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, що фактично означає відмову від страйків до вичерпання примирної процедури вирішення конфлікту.

І, насамкінець, можна виділити такі елементи міжнародного стандарту права на страйк як складової права на об'єднання:

- 1) право на страйк – колективне право;
- 2) реалізація права на страйк не виключає можливості його обмеження у нормах законів та колективних договорах.

Юровська В. В.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

**ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЗАКОНУ
ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2014 РІК»**

31 липня 2014 р. Верховна Рада України прийняла Закон про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет Украї-