

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

**ЦЕНТР ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ І
ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ**

Кафедра конституційного права

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
на тему:
«КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА СТРАЙК ТА ГАРАНТІЇ ЙОГО
РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ»**

виконав: здобувач вищої освіти 2 курсу, за
освітнім ступенем «Магістр»
галузь знань 28 «Публічне управління та
адміністрування»
спеціальність 281 «Публічне управління та
адміністрування»
Мигун Олександр Михайлович

Керівник:
к.ю.н., доцент Юрій БАТАН

Рецензент:
**завідувач кафедри конституційного
права, к.ю.н., доцент
Дмитро ТЕРЛЕЦЬКИЙ**

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ	
1.1. Становлення та розвиток законодавства про страйки в Україні та світі.....	9
1.2. Поняття, ознаки та зміст конституційного права на страйк.....	17
Висновки до Розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ	
2.1. Порядок організації і проведення страйку.....	33
2.2. Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк..	42
2.3. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк.....	52
Висновки до Розділу 2.....	64
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ. ЗАПОБІГАННЯ СТРАЙКАМ	
3.1. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні.....	67
3.2. Правові засоби запобігання страйкам.....	78
Висновки до Розділу 3.....	87
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	94

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДП – Державне підприємство

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КЗпП – Кодекс законів про працю України

МОП – Міжнародна організація праці

НЕП – Нова економічна політика

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПАТ – Публічне акціонерне товариство

ПФУ – Пенсійний фонд України

СБУ – Служба безпеки України

ЦК – Цивільний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена недосконалістю правового регулювання конституційного права на страйк в Україні та його реалізацією, теоретичною й практичною важливістю численної кількості проблемних питань щодо сутності та змісту конституційного права на страйк, відсутністю єдності та жвавою науковою дискусією навколо цього питання, необхідністю вдосконалення конституційно-правових механізмів його практичної реалізації.

Актуальність теми дослідження важлива ще й тим, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» перевантажено великою кількістю строків, порушення яких є підставою для визнання страйку незаконним. Якщо аналізувати законодавство, то можна зробити висновок, що деякі норми спрямовані фактично на розправу з тими, хто страйкують. Існують приклади навіть порушення кримінальних справ проти страйкуючих внаслідок порушення ними деяких процедурних норм. Сам процес оголошення і проведення страйків виявився занадто ускладненим та заформалізованим.

Слід наголосити, що після повномасштабного вторгнення російських військ в Україну, що відбулись 24 лютого 2022 року, було проголошено воєнний стан, який відповідно при наявності об'єктивних обставин, неодноразово продовжується. Відповідно статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) може тимчасово здійснювати обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, які включають і можливість заборони проводити мирні збори, мітинги, походи і демонстрації, інші масові заходи [56]. Відповідно конституційне право на страйк також обмежено.

Не дивлячись на обмеження такого важливого права в сфері трудових відносин, актуальність його вивчення залишається і в умовах обмеження. Адже так чи інакше воєнний стан завершиться і перед українським суспільством

виникне необхідність у демократичний спосіб висловлювати своє відношення щодо багатьох питань у сфері реалізації права на працю. Також в обов'язковому порядку доведеться оновлювати законодавство, яке регламентує порядок організації та проведення страйку, з огляду на сучасні виклики.

Право на страйк є фундаментальним конституційним правом громадян України, яке відіграє ключову роль у функціонуванні демократичної держави та розвитку громадянського суспільства. Наявність такого права свідчить про повагу до свободи вираження та забезпечення можливості захисту трудових прав громадян. Водночас активне застосування страйків як форми протесту висуває необхідність ретельного дослідження цього явища, зокрема його правового регулювання, суспільного значення та механізмів реалізації. Одним із центральних питань у цій сфері є пошук балансу між гарантуванням права на страйк та відповідальністю його учасників. Важливо забезпечити такі умови, за яких право на страйк буде доступним і дієвим засобом захисту порушених прав працівників, але водночас не стане причиною значних економічних втрат для роботодавців. У сучасних реаліях, коли права та обов'язки всіх учасників правових, зокрема трудових, відносин мають бути реалізовані на рівноправній основі, необхідно враховувати інтереси обох сторін і забезпечувати їх справедливий баланс.

Так, конституційне право на страйк та гарантії його реалізації стали предметом наукових пошуків, досліджень і дискусій в напрацюваннях таких вітчизняних науковців, як Н. Б. Болотіна, В. В. Бонтлаб, В. О. Боняк, В. Я. Бурак, В. В. Кернецька, Ю. О. Коломоєць, О. Г. Мурашин, К. С. Науменко, М. В. Процишен, М. В. Сокол, О. А. Трюхан, Н. М. Швець та інших. Однак, подальше вивчення конституційного права на страйк залишається актуальним і відкритим для майбутніх наукових досліджень та обґрунтувань.

Мета і завдання дослідження. Основна мета дослідження полягає в тому, щоб враховуючи найважливіші напрацювання юридичної науки та положення трудового законодавства, визначити поняття і сутність конституційного права на страйк в Україні, гарантії реалізації такого права та, в результаті, надати

пропозиції щодо удосконалення механізму його реалізації.

Для досягнення вказаної мети були поставлені відповідні **завдання**:

- 1) вивчити нормативне регулювання конституційного права на страйк в різні історичні періоди становлення державності і визначити його особливості на національному та світовому рівнях;
- 2) розкрити поняття, ознаки та зміст конституційного права на страйк;
- 3) дати правову характеристику права на страйк;
- 4) розглянути порядок організації і проведення страйку;
- 5) охарактеризувати нормативно-правові та організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк;
- 6) розглянути можливі перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні;
- 7) дослідити правові засоби запобігання страйкам.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які пов'язані з реалізацією конституційного права на страйк.

Предметом дослідження є механізм реалізації конституційного права на страйк.

Методи дослідження. Методологічна основа проведеного дослідження охоплює широкий спектр загальнонаукових і спеціальних методів, прийомів і підходів, які були інтегровані в єдиний комплекс для досягнення визначених цілей і вирішення завдань магістерської роботи. Використання цих методів забезпечило всебічність, об'єктивність та системність у процесі дослідження. Зокрема:

- **порівняльно-правовий метод** дозволив здійснити порівняльний аналіз національних і міжнародних підходів до забезпечення права на страйк, зокрема шляхом вивчення положень чинного законодавства, законопроектів та міжнародних правових стандартів. Це дало змогу виокремити спільні риси та відмінності, а також визначити оптимальні шляхи вдосконалення правового регулювання;
- **системний аналіз** у поєднанні з **формально-логічним методом**

служував основою для структурованого дослідження наукових підходів, аналізу існуючих проблем та формування пропозицій щодо удосконалення механізмів реалізації права на страйк. Завдяки цим методам вдалося забезпечити логічну послідовність та обґрунтованість висновків;

- **діалектичний метод** застосовувався для глибокого розуміння юридичних термінів, аналізу нормативно-правових актів та їх тлумачення. Це дозволило сформулювати пропозиції щодо уточнення законодавчих норм і адаптації їх до сучасних потреб;

- **системно-структурний метод** забезпечив можливість вивчення трудового права як цілісної системи, виокремлення основних елементів механізму реалізації права на страйк, їх взаємозв'язку та взаємодії;

- **метод моделювання** використовувався для створення прикладів практичного застосування теоретичних положень, які ілюструють ключові аспекти реалізації права на страйк.

Практичне значення одержаних результатів полягає у їх багатофункціональності та можливості застосування у різних сферах:

- у правотворчості – для розробки та вдосконалення нормативно-правового регулювання права на страйк, враховуючи як національний, так і міжнародний досвід.

- у правозастосуванні – для вирішення конкретних справ, пов'язаних із реалізацією права на страйк, та розробки рекомендацій для практикуючих юристів.

- у науково-дослідній діяльності – як основа для подальшого наукового вивчення проблематики та розробки нових підходів до її вирішення.

- у навчальному процесі – для підготовки методичних матеріалів, розробки навчальних програм і забезпечення освітнього процесу за спеціальностями, пов'язаними з трудовим правом.

Отже, результати цього дослідження не лише становлять значний внесок у розвиток теоретичних знань, але й мають вагоме практичне значення. Вони можуть бути успішно застосовані для вдосконалення механізмів правового

регулювання, а також для підвищення ефективності реалізації права на страйк, що сприятиме загальному покращенню правової системи та забезпеченню захисту прав громадян

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

1.1. Становлення та розвиток законодавства про страйки в Україні та світі

Право на страйк є одним із основоположних конституційних прав, визнаних на міжнародному рівні та закріплених у національному законодавстві більшості розвинених країн із ринковою економікою та правовою системою. Україна також не є винятком. Страйк виступає ефективним інструментом захисту трудових прав працівників.

На думку М. В. Сокола, «страйк історично виник і здобув визнання як легітимний спосіб вирішення колективних трудових конфліктів, насамперед як колективна дія. Саме спільне припинення виконання трудових обов'язків змушує роботодавця продовжувати переговори та вживати заходів для врегулювання конфліктів» [66, с. 123].

Н. М. Швець у своїй монографії зазначає, що в історії ставлення держав до страйків можна виділити три основні етапи, характерні для багатьох країн із ринковою економікою. Перший етап відзначався заборонаю страйків, які вважалися злочином — трудовим дезертирством. Навіть організації працівників, що допускали можливість спільних дій, які порушували роботу підприємств, вважалися злочинними змовами (наприклад, французький Закон Ле-Шапельє 1791 року або англійські антикоаліційні закони 1799–1800 років). Другий етап ознаменувався визнанням права працівників на об'єднання та проведення страйків. Третій етап — це закріплення права на страйк на конституційному рівні [80, с. 7-8].

Ю.О. Коломоець зазначає, що перші страйки мають свої витоки ще у Стародавньому Єгипті, за часів правління фараона Рамзеса III. Приблизно у 1160 році до н.е. робітники з міста Фіви, переважно каменярі, припинили роботу, прорвалися крізь п'ять мурів, які відділяли робітниче поселення від міста знаті,

і увійшли до храму Тутмоса III. Там вони висловили скаргу, що дійшла до фараона: «Ми прийшли сюди, бо нас змусили голод і спрага. У нас немає одягу, риби та овочів». Закінчився цей страйк, як і багато інших у подальшій історії, силовим придушенням: військо здійснило розправу над робітниками, а їхніх лідерів закатували [20, с. 33].

У період з часів Стародавнього Риму до XIV–XV ст. включно, у відносинах між працівниками та роботодавцями домінували приватноправові принципи, і втручання держави було мінімальним. Неповнота та суперечливість історичних джерел ускладнюють повне розуміння цієї проблеми до періоду Середньовіччя.

Історичні дані вказують, що перші страйки передпролетаріату і пролетаріату були переважно економічними, стихійними та неорганізованими. Наприклад, у 1345 році в Європі відбувся перший задокументований стихійний страйк найманих працівників у Флоренції (Італія), очолюваний чесальником вовни Чучо Брандіні, який згодом був покараний владою.

Масове поширення страйків спостерігається із закріпленням капіталістичного способу виробництва, що супроводжувалося концентрацією найманих працівників на великих підприємствах. В Англії це явище набуло активності з другої половини XVIII ст., а в інших європейських країнах та США — наприкінці XVIII – на початку XIX ст.

Згодом страйки стали важливою частиною суспільного життя, перетворившись на значний чинник, що потрапив у сферу державно-правового регулювання. Їхньою основною метою майже завжди був захист прав на гідну заробітну плату, безпечні умови праці та соціальну підтримку працівників. У відповідь буржуазія активно протистояла страйкам, використовуючи державний апарат, правові й адміністративні інструменти, а також каральні органи. Це підтверджують, зокрема, англійський антикоаліційний закон 1549 року, який забороняв домовленості між майстрами та підмайстрами щодо умов праці, та закони 1799 і 1800 років, які забороняли робітникам об'єднуватися з метою вимог підвищення зарплати, скорочення робочого часу або проведення страйків, що вважалися злочинами. Наприклад, закон 1799 року забороняв будь-які угоди,

як письмові, так і усні, які могли сприяти збільшенню зарплат чи скороченню робочого дня. Подібні колективні дії визнавалися незаконними [20 с. 33-34].

Д. Севрюков зазначає, що «з часом, під впливом робітничого руху в Європі, репресивне законодавство щодо страйків почало пом'якшуватися. Першим кроком у цьому напрямку стало виключення з законодавства прямих заборон на страйки, хоча вони ще не були офіційно визнані або санкціоновані законом. Страйки розглядалися як індивідуальні дії працівників, прояв їхнього права на розірвання трудових відносин з роботодавцем.

Уже в першій чверті XIX століття в Англії поступово змінювалося ставлення держави і суспільства до професійних організацій. Зокрема, у 1824 році, під впливом масових робітничих протестів, було скасовано заборону на створення професійних спілок, які прагнули досягати економічних цілей, як-от укладення угод щодо умов праці, підвищення заробітної плати чи скорочення робочого дня. Для реалізації цих цілей профспілкам дозволялося організовувати страйки» [64, с. 94].

За словами Ю. О. Коломоець, з 1906 року в Англії були зняті останні законодавчі обмеження на діяльність профспілок, офіційно визнано законність страйків і скасовано кримінальну відповідальність профспілкових лідерів за завдану страйком шкоду. Водночас буржуазія, відмовившись від кримінального переслідування, почала застосовувати матеріальну відповідальність до керівників профспілок, а страйки англійські суди стали розглядати як цивільні правопорушення, спрямовані на заподіяння матеріальної шкоди підприємцям.

Подібний процес відбувався у Франції, де законом від 21 березня 1884 року було скасовано кримінальну відповідальність за створення об'єднань, проголошено свободу їх утворення і право на колективні дії. Остаточо цей принцип закріпився законом від 1 липня 1901 року, який скасував статті 291–294 Кримінального кодексу, що забороняли свободу зібрань і передбачали кримінальне переслідування за створення коаліцій [20, с. 37].

У період, коли українські землі перебували під владою Російської імперії, масовий страйковий рух почав формуватися лише після скасування кріпосного

права в 1861 році. Його розвиток активізувався у 70–80-х роках ХІХ століття, коли розпочалося становлення промисловості та формування робітничого класу. Поява страйків сприяла розробці відповідного законодавства. Зокрема, в урядовому циркулярі № 295 від грудня 1871 року визначалося, що термін "страйк" означає припинення працівниками роботи з метою домогтися підвищення заробітної плати, а також будь-яку змову промисловців проти споживачів шляхом зупинки виробництва або підвищення цін на товари, особливо першої необхідності [5, с. 130].

Як зазначає В. І. Прокопенко, «після встановлення радянської влади в Україні (березень 1919 року) не було прийнято жодних нормативних актів, які б регулювали вирішення трудових спорів (конфліктів). У кодексах законів про працю РРФСР 1918 та 1922 років також були відсутні норми щодо врегулювання трудових конфліктів і проведення страйків. З переходом радянського суспільства до державно-авторитарної економічної моделі захист трудових гарантій і прав найманих працівників значно послабився. Роль колективних договорів поступово зменшувалася, а з 1933 року їх укладання припинилося повністю» [41, с. 454].

Мирні робітничі демонстрації з вимогами покращення умов праці призвели до посилення радянського законодавства, яке стало жорсткішим щодо страйкарів. Зокрема, 23 січня 1935 року прокурор СРСР видав директиву, яка визначала антирадянські виступи, що підтримували акції проти влади, як контрреволюційну пропаганду та агітацію. Це спричинило масові арешти учасників страйків. У другій половині 1930-х років численні факти свідчать про те, що радянська система жорстко придушувала будь-які прояви робітничого опору. В умовах кривавого терору і масових репресій, які розгорнулися в СРСР, зокрема в Українській РСР, страйковий рух повністю зник як форма соціального протесту проти тоталітарного режиму [41, с. 454].

Ю.О. Коломоець зазначає, що в радянський період після згортання нової економічної політики (НЕП) право на страйк фактично було заборонено. Економічні страйки розцінювалися як політичні заколоти та жорстоко

придушувалися. У радянському законодавстві як довоєнного (1920–1930-ті роки), так і післявоєнного періодів (друга половина 1940–1970-х років) не існувало норм, що регулювали право на страйк або процедуру його проведення. У тоталітарній державі головним пріоритетом були інтереси виробництва. Наприклад, Кодекс законів про працю УРСР 1971 року передбачав лише порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у комісіях з трудових спорів та районних (міських) народних судах. Водночас поняття колективного трудового спору, процедури його вирішення та самого страйку були відсутні. Вважалося, що в соціалістичному суспільстві немає підстав для подібних явищ, а отже, й потреби у закріпленні права на страйк [20, с. 46].

Право на страйк вперше було закріплено на конституційному рівні на початку XX століття в Конституції Мексики 1917 року. Хоча ця країна не належала до розвинутих, стаття 123 її основного закону передбачала, що роботодавець, який дискримінує працівника через участь у профспілці чи "дозволеному" страйку, зобов'язаний дотримуватися умов трудового договору та виплачувати належну компенсацію [24, с. 81].

У першій половині XX століття в конституції почали включати й право працівників на об'єднання в профспілки. Наприклад, стаття 159 Веймарської конституції від 11 серпня 1919 року проголошувала свободу об'єднань для збереження та покращення умов праці. Ця свобода надавалася всім особам і професіям, а будь-які обмеження чи звуження цього права визнавалися неправомірними. У 1945 році Конституція Індонезії закріпила право на страйк, пов'язане з правом на об'єднання, проте реалізувати його дозволялося лише за відсутності можливості досягти консенсусу. Згодом право на страйк стало одним із основних у Конституціях Франції 1946 року та Італії 1947 року [24, с. 82].

Право на страйк на міжнародному рівні вперше було закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. У пункті г) статті 8 (1) цього Пакту зазначено, що держави, які його підписали, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умови, що він здійснюється відповідно до законодавства

кожної країни. Загальна декларація прав людини також проголосила право кожної людини на страйк. У резолюції Міжнародної конференції праці 1957 року, яка стосувалася скасування антипрофспілкового законодавства в країнах — членах Міжнародної організації праці (МОП), було рекомендовано ухвалити закони, що гарантують ефективне та необмежене надання працівникам профспілкових прав, зокрема права на страйк. У резолюції Міжнародної конференції праці 1970 року щодо цивільних прав та їх зв'язку з цивільними свободами Адміністративній раді запропонували доручити Генеральному директору Міжнародного бюро праці вжити заходів для забезпечення поваги до профспілкових прав, зокрема права на страйк [73, с. 233].

Універсальними регуляторами права на страйк стали конвенції та рекомендації, прийняті МОП, заснованою в 1919 році. Метою цієї організації є сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення соціальної справедливості, забезпечення гідних умов праці та захисту прав людини. Документи МОП визначають норми, що регулюють страйки та їх проведення відповідно до міжнародних угод, зокрема визнаючи страйки як крайній засіб для стабілізації громадського та економічного порядку [73, с. 233].

Право на страйк було визнано Міжнародною хартією соціальних гарантій 1948 року (ст. 27) та Додатковим протоколом до Американської конвенції про права людини в економічній, соціальній та культурній сферах прав 1988 року (ст. 8 (1), п. б)). Це право також офіційно закріплене Європейською соціальною хартією, яку ухвалила Рада Європи 18 жовтня 1961 року, і яка набрала чинності 26 лютого 1965 року після ратифікації п'ятьма державами. У п. 4 ст. 6 переглянутої хартії зазначається, що «працівники та роботодавці мають право на колективні дії у разі розбіжностей у інтересах, включаючи право на страйк, за умови виконання зобов'язань, що можуть впливати з укладених раніше колективних договорів». Цей пункт був ратифікований Україною 14 вересня 2006 року. У Європейській соціальній хартії право на страйк трактується як додаткове гарантування ефективного механізму колективно-договірного регулювання праці, а не як окреме фундаментальне право. У документах МОП

термін «страйк» згадується, але саме поняття цього терміну не визначено. Наприклад, він зустрічається в Конвенції МОП 1957 року про скасування примусової праці (№ 105), ратифікованій Україною 5 жовтня 2000 року (п. 1 ст. 1), та в ч. 4 ст. 1 Рекомендації МОП 1951 року про добровільне примирення та арбітраж (№ 92) [73, с. 235].

Варто зазначити, що в країнах романо-германської правової сім'ї право на страйк зазвичай має конституційний статус, що свідчить про його офіційне визнання на державному рівні та високий рівень захисту. Аналіз конституцій країн СНД та Балтії (України, Азербайджану, Вірменії, Молдови, Киргизії, Грузії, Казахстану, Литви), а також деяких країн Центральної та Східної Європи (Болгарії, Румунії, Словаччини, Словенії, Хорватії, Чехії) і Західної Європи (Іспанії, Португалії) показує, що право на страйк зазвичай гарантоване або визнається. Наприклад, ст. 37 Конституції Королівства Іспанії визнає право працівників та роботодавців на трудовий конфлікт [23, с. 104].

У деяких випадках (у Конституціях Естонії, Албанії, Угорщини, Польщі, Греції, Італії, Франції) право на страйк не сформульовано чітко, але припускається, що таке право існує. Наприклад, у ст. 40 Конституції Італії зазначено, що «право на страйк здійснюється в межах закону». У Конституціях Великобританії, Німеччини, Швеції, Бельгії, Японії та Люксембургу це право не закріплене безпосередньо, але воно логічно витікає з інших конституційних положень, таких як право на створення організацій, право на асоціацію, колективні трудові спори та інші колективні дії, що є «засобами боротьби, пов'язаними з трудовою діяльністю» [23, с. 67].

Н. М. Швець, розглядаючи приклад Великобританії, наголошує, що, незважаючи на те, що саме в цій країні вперше з'явилося промислове виробництво та сформувався профспілковий рух, найавторитетніші британські фахівці з трудового права підкреслювали, що без права на страйк неможлива рівновага у трудових відносинах. У Великобританії страйк формально вважається незаконним і порушенням індивідуального трудового договору. Проте, якщо страйк проводиться в межах закону, відповідальність не настає

завдяки спеціальній системі імунітетів від юридичної відповідальності [80, с. 10].

Лише кілька країн романо-германської правової сім'ї не містять у своїх конституціях норм про право на страйк і не передбачають його (Туркменістан, Узбекистан, Таджикистан, Латвія, Австрія, Бельгія, Данія, Ірландія, Нідерланди, Фінляндія). Проте судова практика в цих країнах визнає право на страйк.

У декількох державах заборона страйків прямо передбачена законодавством. Наприклад, у Республіці Чад існує загальна заборона на страйки. В Князівстві Андорра до ухвалення Конституції 1993 року профспілки та страйки були заборонені. Нова Конституція закріпила право на об'єднання, але не згадала право на страйк. У Лівії страйки вважаються нелегальними діями, оскільки в країні відсутня офіційна конституція [23, с. 78].

В Україні право на страйк було офіційно закріплене лише майже через чверть століття після його визнання на міжнародному рівні. У кінці 80-х — початку 90-х років це право було легалізоване в багатьох країнах Східної Європи [40, с. 217].

На початку 90-х років Україна пережила хвилю страйків, яка була спричинена різким падінням рівня життя. Значним поштовхом до цього стали заходи «шокової терапії», що тривали з січня 1992 до жовтня 1994 року, супроводжувані інфляцією, гіперінфляцією, суттєвим скороченням реальних заробітних плат і доходів населення. У цей період страйкували працівники текстильної промисловості, транспорту, освіти, медицини, а також адвокати. В Україні певний час діяв Закон СРСР від 9 жовтня 1989 року [5, с. 131].

У нашій державі з проголошенням незалежності та прийняттям 28 червня 1996 р. Конституції України право на страйк набуло значення конституційного — воно регламентується окремою 44 статтею Основного Закону: "Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону" [25].

У розвиток конституційних положень Верховною Радою України було прийнято Закони України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [53], та "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"[55], а також "Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку" (Наказ Національної служби посередництва і примирення № 131 від 18.11.2008 року) [38].

Розділ III Закону України: "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" має назву "Страйк", де статтею 17 він визначений як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [53].

Отже, в Україні правова регламентація страйків є частиною законодавства щодо колективних трудових спорів, на відміну від інших країн, де існує окреме законодавство, присвячене страйкам.

Проаналізувавши світову та вітчизняну практику можна сказати, що законодавство про страйки як в Україні так і в усьому світі пройшло тривалий та складний шлях розвитку і становлення. Страйк є невід'ємною частиною трудових правовідносин і не залежить від рівня соціально-економічного розвитку суспільства, методів управління владою та рівня соціального діалогу в державі.

1.2. Поняття, ознаки та зміст конституційного права на страйк

Розглядаючи поняття, ознаки та змісту конституційного права на страйк, потрібно вказати на особливу актуальність цих категорій як у теоретичному, так і в практичному значенні, тому що відсутність єдиних думок учених щодо інтерпретації конституційного права на страйк деякою мірою ускладнює

реалізацію цього права. Це підштовхує до всестороннього вивчення цих наукових понять, зважаючи на необхідність більш повного та об'єктивного забезпечення людині, яка Конституцією України визнана найвищою соціальною цінністю, її потреб у соціально-економічній сфері життя. [20, с. 76].

Дане питання в тому чи іншому його аспекті досліджувалося багатьма вченими. Це напрацювання: М. П. Стадника, Н. М. Швець, Ю. О. Коломоєць, М. М. Процишен, О. В. Тихонюк, К. С. Науменко, В. В. Бонтлаба, В. Я. Бурака та інших. Як бачимо, дані категорії привертали і привертають до себе значну увагу. Таким чином, по-перше, це може говорити про вагому значущість поняття, ознак та змісту конституційного права на страйк як для самої держави, так і для суспільства. По-друге, вказує на наявність проблематики у дослідженні вищевказаних питань та неоднозначність підходів до їх вирішення.

Перш ніж перейти до розгляду поняття «конституційне право на страйк», охарактеризуємо такі категорії як «права людини» та «конституційні права людини».

В. В. Кравченко стверджує, «що права людини – це її соціальна можливість діяти вільно, самостійно обирати для себе вид та міру поведінки з метою задоволення різноманітних матеріальних та духовних потреб людини шляхом користування деякими соціальними благами в межах, визначених законодавством» [26, с. 89].

Взагалі саме поняття «права людини» - це складне й багатостороннє явище, це категорія не тільки юридична, але й політична, моральна та філософська. Щоб краще зрозуміти сутність цього поняття, В. В. Кравченко виділяє такі аспекти:

1) права людини з'являються від народження і є невід'ємними умовами її розвитку, фізичного та соціального буття і, в той же час, є метою і засобом життя, незважаючи на те, чи усвідомлює їх людина, чи ні;

2) права людини за своїм змістом – це її соціальні можливості в суспільстві, які тісно пов'язані з конкретно-історичними обставинами; об'єктивно зумовлені соціально-економічним і культурним рівнем життя в суспільстві, вони

становлять собою сукупність потреб, задоволення яких допомагає людині забезпечити певний стандарт життя, який характерний для того чи іншого суспільства;

3) права людини – це вид поведінки, яку людина може обирати на свій вибір і реалізація такої поведінки залежить від самого бажання людини, а держава не повинна і не може примушувати до такої поведінки;

4) права людини мають універсальний і комплексний характер, неподільні, нерозривні та взаємопов'язані, вони є надбанням кожної людини [26, с. 89-90].

Варто не оминати увагою думки науковців Д. С. Терлецького та Ю. Д. Батана, які, характеризуючи різні підходи щодо розуміння сутності прав людини, обов'язковою необхідністю вказують на «їхню детермінованість прихильністю певній концепції прав людини, які по-різному трактують, характеризують та обґрунтовують природу прав людини. Важливою складовою сучасної філософської дискусії є зосередження моральної та політичної концепцій прав людини. Відповідно до першої концепції, яка представлена надзвичайно різноманітним спектром поглядів, права людини, уявляються як сукупність природніх або об'єктивних моральних фактів, які допускаються, фактів, які вказують, чим люди як створіння зобов'язані один одному. Приміром, таке право людини як бути вільним від рабства, об'єктивно передбачає заборону на поневолення будь-кого будь-ким: обов'язковість заборони або визнання “неправильності” рабства не залежить від визнання будь-якою особою чи групою осіб, а тим більше – від будь-якого морального кодексу, інституційної системи чи нормативно-правових приписів. Рабство в свої часи суттєво порушувало права людини, коли більшість людей вважали, що можуть морально та юридично володіти рабами.

Права людини, відповідно до політичної концепції, розглядаються як важіль суттєвого впливу на міжнародну політику: такий, що закладає стандарти політичної легітимності; виявляє питання міжнародного занепокоєння; визначає чи лімітує межі реалізації національного суверенітету. Особливою ознакою політичної концепції є бажання визначити, що являють собою права людини,

описуючи їхню роль і значення у політичній сфері.

Із самого початку і до теперішнього часу права людини складали і складають предмет політичних вимог, але водночас осмислювалися і осмислюються як моральні приписи. Політичні ідеї не можуть існувати без і поза моральним виміром прав людини, навіть тоді, коли моральна авторитетність цих ідей ставиться під сумнів із якихось явних причин. Тому моральна характеристика не виключає сприйняття прав людини як правил політичного буття, а закладає основу для досягнення згоди щодо моральних підвалин політичної системи і права» [70, с. 7-9].

Ключове місце серед прав людини посідають конституційні права, які закріплені в Конституції та Законах України і гарантуються та охороняються державою.

«Конституційні права людини, як зазначає О. Ф. Фрицький, – це деякі юридичні спроможності суб'єкта конституційно-правових відносин, які потрібні для задоволення особистих потреб та інтересів, зумовлених рівнем розвитку в теперішній період розбудови нашої держави, які мають бути загальними, рівними та доступними для кожного індивіда в суспільстві» [74, с. 162].

Досить неординарно та своєрідно характеризує конституційні права Д. С. Терлецький. Основні його думки такі:

1) «конституційні права є юридичними правами, які визначають правомочність особи (не) виконувати певні дії або (не) перебувати в певних положеннях; або правомочність, аби інші особи (не) виконувати певні дії або (не) перебували у певних положеннях;

2) конституційні права є юстиціабельними, тобто вони забезпечуються судовим захистом та підлягають судовій юрисдикції. Відповідно, у разі порушення такого конституційного права, незалежний та неупереджений орган судової влади зобов'язаний вирішити питання про захист (відновлення) порушеного права, яке буде практично реалізовано внаслідок виконання судового рішення;

3) конституційні права є вищими за будь-які інші юридичні права і мають

різноплановий — вертикальний і горизонтальний ефект, визначаючи засади соціальної взаємодії і взаємовідносин;

4) одночасно конституційні права — вищі юридичні та юстиціабельні права — є об'єктивацією прав людини у правовому вимірі буття» [39, с. 23].

Закріплення права на страйк в Конституції України прямо говорить про його конституційний характер, а також свідчить про визнання на державному рівні та підвищеному захисті цього права з боку держави.

В. Я. Бурак зазначає, що «право на страйк - це конституційне право кожного робітника. Таке право закріплено в Конституції України (стаття 44), а також Європейською соціальною хартією 1996 року (стаття 6), яка була ратифікована Україною 14.09.2006 року, в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (стаття 8), теж ратифіковано Україною 19.10.1973 року, в Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію» [6, с. 282].

Наявні наукові праці з досліджуваної проблематики свідчать про те, що на сьогодні не існує єдиної точки зору стосовне віднесення права на страйк до тієї чи іншої категорії прав. Право на страйк розглядають і як соціальне право, і як економічне, і як культурне (гуманітарне) і як соціально-економічне.

Так, М. М. Процишен акцентує увагу у своїй статті, що «на сьогоднішній день законодавець чітко не визначає права на страйк у системі прав людини. Деякі науковців відносять право на страйк до соціальних прав. Так, М. Малишко наголошує, що право на страйк відноситься до соціальних прав, таких як право на відпочинок, на соціальний захист, право на житло, гідний життєвий рівень, охорону здоров'я, не шкідливе навколишнє середовище. В. Венедиктов, Н. Болотина, Г. Чанишева також дотримуються такої думки і характеризують право на страйк як основне соціальне право найманих працівників. Незвичайним є підхід у П. Рабіновича та М. Хавронюка, які право на страйк класифікують як культурне (гуманітарне) право. Тут дещо можна не погодитись, оскільки такі погляди є занадто звуженими. Право на страйк розглядається як соціально-економічним право, так як поєднує в собі ознаки соціальних та економічних прав

і спрямоване на захист такого права». Також науковиця вважає, що «право на страйк часто густо носить політичне підґрунтя. Страйк — це не тільки один із засіб вирішення колективного трудового конфлікту, а й форма протесту, прояв соціального спору в більш широкому значенні. Як соціальне явище він має не стільки правове, скільки загальносоціологічне значення» [61, с. 214]

Також М. М. Процишен говорить, що «у Конституції України вказано: «страйк може бути спрямовано на захист соціальних та економічних інтересів». Поряд з цим, законодавство офіційного не класифікує всі права на групи; окрім цього, науковці по різному висловлюють свої думки щодо поділу прав на групи. І такі точки зору мають право на існування, оскільки одні й ті ж права можуть мати різні характеристики і поєднувати у собі ознаки різних прав: соціальних, економічних, політичних та інших. Таким чином, таке віднесення дослідниками прав до тієї чи іншої групи, можна сказати, є відносним і акцентує увагу на впливі цих прав на конкретну сферу життя (соціальну, економічну, політичну тощо). Оскільки всі права перебувають у тісному взаємозв'язку, то не виключається можливість впливу цих прав на інші сфери» [61, с. 215]

О. М. Гончаренко характеризує право на страйк як соціальне право людини. Але автор наголошує, що соціальні права можуть виступати і як форма захисту економічних прав. Сутність права на страйк науковиця визначає, як захист соціальних і економічних прав, інтересів, благ; вказує на необхідність звернення уваги на те, що, якщо працівники, отримуючи заробітну плату, реалізують право на набуття приватної власності, то неотримуючи заробітну плату, роботодавець порушує право приватної власності й відповідно таке порушення вимагає реакції закону. Тобто громадяни, не отримавши належної оплати праці, можуть використовувати, передбачене законом, право на страйк [11, с. 27, 32 - 33].

Майже такої ж думки дотримуються В. Ф. Погорілко та В. Л. Федоренко, які конституційне право на страйк визначають як соціальне і визнають його як право кожного, хто працює, захищати свої економічні та соціальні права публічно і колективно, використовуючи такі форми, які не заборонені

законом. Науковці звертають увагу на те, що за допомогою страйків не можна відстоювати або захищати політичні права. Втім вони наголошують, що на практиці доволі часто трапляються випадки, коли страйки перетворюються у різні форми безпосередньої демократії: мітинги, походи, демонстрації тощо [35, с. 136].

Вважаю за необхідне відмітити, що вищевказані підходи заслуговують на схвалення за умови, коли категорію "соціальні права" дослідники трактують у ширшому значенні.

Науковці А. М. Колодій та А. Ю. Олійник, вивчаючи конституційні права людини і громадянина за змістом, право на страйк визначають як суто економічне [19, с. 194].

К. С. Науменко вважає, що «з правової точки зору, право на страйк спрямоване на:

- 1) ефективність, дієвість та розвиток права на працю та інших прав, які тісно пов'язані із ним;
- 2) попередження порушень законодавства у сфері реалізації права на працю;
- 3) попередження виникненню трудових розбіжностей між працівниками і роботодавцем;
- 4) формування ефективного соціального діалогу між роботодавцем та працівниками;
- 5) захист права на працю та інших трудових прав;
- 6) вдосконалення законодавства у сфері праці з метою запобігання в майбутньому виникненню трудових спорів (конфліктів)» [32, с. 79].

На думку В. Я. Бурак, «право на страйк включає в себе:

- 1) всезагальність, крім випадків, коли визначеному колу осіб заборонено страйкувати. Так, право на страйк не можуть реалізувати державні службовці, працівники життєво важливих служб, а також при введенні надзвичайного чи воєнного стану;
- 2) предметом страйку є вимоги соціально-економічного характеру. Тому

незаконними визнаються страйки, де повністю або частково висуваються політичні вимоги;

3) лише працівники, які уклали і працюють за трудовим договором можуть проводити страйки. Відповідно право на страйк студентів та інших категорій осіб в українському законодавстві не урегульовано;

4) страйк оголошується і здійснюється лише у визначеному законом порядку. Передбачається також використання попередніх процедур примирення і посередництва при реалізації права на страйк. Законом урегульовується сам порядок оголошення страйку, а от сам порядок проведення страйку працівники мають право визначити самі;

5) законодавство врегульовує лише ті страйки, які проходять в межах вирішення існуючого колективного трудового конфлікту. На підставі цього залишаються не врегульованими попереджувальні страйки та страйки солідарності.

6) для подальшої нормальної діяльності підприємства, установи, організації, необхідно визначити коло робіт, які будуть потрібні для такої діяльності. Такі роботи зобов'язаний здійснювати орган, який керує страйком» [7, с. 170]

У сучасній науковій літературі також активно ведуться дискусії стосовно того, чи право на страйк є індивідуальним правом громадян чи колективним.

Право на страйк відносять до колективного права. Таке розподілення відбувається тому, що право на страйк реалізує колектив найманих працівників або профспілка чи об'єднанням профспілок. І такої думки дотримується В. Я. Бурак, стверджуючи, що право на страйк - це колективне право, адже воно реалізовується лише найманими працівниками. Звідси слідує, що окремий працівник не в змозі здійснити таке право. У той же час право на страйк може бути реалізовано як колективом найманих працівників усього підприємства, так і структурного підрозділу, або окремою категорією працівників. Працівники, які працюють у роботодавця-фізичної особи також можуть використати таке своє право [6, с. 282].

Проте є науковці, наприклад М.П. Стадник, який право на страйк розглядає як «індивідуальне право у колективному виконанні». Право на страйк він характеризує як окреме право особи, право працівника індивідуально приймати рішення - виконувати чи ні свої трудові обов'язки засобом розв'язання індивідуального трудового спору [68, с. 293]

Н. Б. Болотіна, характеризуючи у своєму підручнику напруження Г. І. Чанишевої, говорить, що «науковиця акцентує свою увагу на тому, що законодавець не вказав можливість використовувати право на страйк для захисту працівниками своїх індивідуальних прав. Між тим у літературі науковці викладають думки стосовно ширшого розуміння страйку. Можливість захищати не лише інтереси колективу працівників, а й індивідуальні трудові інтереси. Г. І. Чанишева вказує на можливість працівниками легалізувати своє право на припинення роботи у випадках, коли роботодавець не виконує свої зобов'язання за трудовим контрактом. Вирішення цього питання набуває важливого значення, оскільки все далі поширюється практика відмови працівниками від виконання своїх посадових обов'язків через не виплату заробітної плати. Працівники як колективно, так і в індивідуальному порядку відмовляються виходити на роботу, або, навіть будучи на роботі, відмовляються від виконання своїх обов'язків. І хоча положення «ті, хто працює, мають право на страйк ...», що міститься у ст. 44 Конституції України, використовується лише до колективних трудових спорів, слушною виявляється думка про можливість реалізації права на страйк не тільки колективно, а й індивідуально» [2, с. 690–691].

Неодноразово ми вже згадували М. М. Процишен і вона також висловлює свою позицію стосовно колективності чи індивідуальності конституційного права на страйк. Так, за її словами, «існують думки про те, що страйк — це масова відмова працівників виконувати свої обов'язки. Це пояснюється тим, що поняття страйк вживається лише при колективних трудових спорів. В такому контексті необхідно підкреслити те, що громадянин за реалізацію такого конституційного права може бути притягнутий до відповідальності, у нашому випадку — до дисциплінарної. Якщо проводити порівняння із законодавством України, то ст.

44 Конституції України вказує, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Таким чином, Конституція України також не визначає чи право на страйк є колективним правом. Складається ситуація, коли право на страйк — це колективне право і його реалізація здійснюється на підставі спеціального закону, а саме: Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У цьому Законі вказано, що перед оголошенням страйку, вимоги працівників вважаються чинними, якщо вони містять не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Проте спеціальний закон деталізує, а не обмежує. В нашій ситуації поняття право на страйк як колективне право обмежене, так як невід’ємною умовою є наявність волі більше половини працівників організації. Відповідно наявна ситуація в українському законодавстві повинна характеризуватися таким чином, що на сьогоднішній день відсутній нормативно-правовий акт, який би ширше врегульовував процедуру організації та проведення страйку саме як колективного права, а також врегульовував процес проведення попередньої процедури для реалізації права на страйк для захисту свого індивідуального трудового права» [61, с. 216]

О. В. Тихонюк зазначає, що «при умові внесення деяких змін до чинного законодавства або прийняття спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би врегульовував можливість здійснення страйків не лише більшістю працюючих працівників, але й меншістю працівників, права яких відповідно порушив роботодавець, із детальною «покроковою інструкцією» щодо організації, оголошення та проведення такої акції соціального протесту, то для захисту своїх індивідуальних трудових прав має підґрунтя для існування і право на індивідуальний страйк. Дослідниця звертає увагу на те, що: по-перше, право на страйк — це не лише колективна відмова від роботи працівників, а й право кожного працюючого індивідуально приймати рішення надавати чи не надавати свої трудові послуги; по-друге, з метою захисту свого індивідуального трудового права, реалізація такого права можлива лише за умови внесення

деяких змін до чинного законодавства або прийняття спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би врегульовував можливість здійснення страйків не лише більшістю працюючих працівників, але й меншістю працівників, права яких відповідно порушив роботодавець (з такою метою законодавець повинен розробити і ухвалити локальний нормативно-правовий акт, який містив би всю процедуру оголошення і проведення індивідуального страйку [71, с. 87].

Отже, аналізуючи вищезказане, можна погодитися з думкою К. С. Науменко, що «індивідуальний страйк реалізується не лише при умові, коли кожна особа самотійно приймає рішення брати чи не брати участь у колективній відмові від роботи, але й за умови, коли кожен окремий працівник звертається до страйку як форми незгоди з діями чи бездіяльністю роботодавця в межах індивідуальних трудових відносин» [32, с. 49].

Важливою категорією у досліджуваному нами питанні є ознаки конституційного права на страйк. У науці теорії держави і права до ознак суб'єктивного юридичного права відносять такі:

- 1) це можливість встановленої поведінки;
- 2) таку можливість має лише суб'єкт права (правоздатна особа);
- 3) надається суб'єкту права для задоволення своїх інтересів;
- 4) здійснюється у правовідносинах;
- 5) обмежене певними рамками, являючись мірою поведінки; вихід за межі таких рамок є зловживанням правом;
- 6) таке суб'єктивне юридичне право може існувати лише у тісному взаємозв'язку із відповідним юридичним обов'язком, без здійснення якого не може реалізовуватися і суб'єктивне юридичне право;
- 7) наявність гарантованої можливості державного примусу, який може бути здійснений на носія юридичного обов'язку при реалізації суб'єктивного юридичного права;
- 8) має юридичне походження (юридичними нормами надається можливість обирати певну поведінку, а реалізація такої поведінки гарантується

державою) [65, с. 510].

В. О. Боняк та Ю. О. Коломоець у своїй монографії виокремлюють такі ознаки конституційного права на страйк:

- 1) «юридично регламентована і визначена можливість поведінки (встановлена нормами права; є обов'язковою складовою конституційно-правового статусу людини і громадянина в нашій державі);
- 2) такою можливістю наділяється не просто суб'єкт права (особа правоздатна), а й суб'єкт правовідносин (особа праводієздатна), тобто таке право реалізовується суб'єктом лише через вчинення правовідносин;
- 3) наділяється суб'єкт права, який задовольняє як свої власні, так і загальні (колективні) інтереси та права;
- 4) встановлює межі поведінки і порушення таких меж є зловживання правом;
- 5) існує у тісному взаємозв'язку з певним юридичним обов'язком (зобов'язаною стороною), без здійснення якого буде реалізовано таке право;
- 6) здійснення такої можливості гарантується і підтримується державою (включаючи і можливість здійснення державного примусу стосовно носія відповідного юридичного обов'язку або іншими засобами правового впливу);
- 7) тісно взаємодіє з іншими суб'єктивними юридичними правами та певною мірою залежить від здійснення таких прав (наприклад, не можливо реалізувати право на страйк не маючи права на працю)» [4, с. 65-66].

Із своєї точки зору В. Бонтлаб виділяє такі основні ознаки права на страйк:

- 1) є соціальним правом, закріпленим у Конституції;
- 2) спрямовується на розвиток права на працю та захист трудових прав;
- 3) реалізується особами, які перебувають у трудових відносинах;
- 4) передбачає добровільне й тимчасове припинення виконання трудових обов'язків;
- 5) гарантується міжнародним та національним правом, зокрема конституційними нормами;
- 6) механізми реалізації та правового захисту законодавства відбуваються

відповідно до Конституції та чинного законодавства України;

7) характеризується наявністю спеціальних процедур для забезпечення реалізації та захисту;

8) здійснюється відповідно до положень трудового законодавства;

9) зазвичай не порушує інших трудових прав працівників;

10) потребує постійного моніторингу, контролю та спостереження [3, с. 83].

Не менш важливим у рамках нашого дослідження є зосередження основної уваги на аналізі змісту конституційно права на страйк. Спочатку з'ясуємо суть самого поняття «зміст» з філософської точки зору. Так, філософський словник термінів дає наступне визначення поняттю зміст – «це філософська категорія, яка відображає взаємозв'язок між упорядкованою сукупністю елементів і процесів, що формують предмет або явище; єдність основних елементів цілого, його властивостей і зв'язків; головна сутність змісту; обсяг чогось, що міститься в чомусь іншому» [75, с. 110].

О. Ф. Скакун наголошує на наступних елементах, які входять до змісту суб'єктивного права:

1) правомочність на власні дії (правовикористання) – це право суб'єкта здійснювати як фактично, так і юридично значущі дії самостійно, виражаючи свою позитивну поведінку;

2) правомочність на чужі дії (правовиконання) – це право вимагати від зобов'язаної сторони виконання встановлених обов'язків, тобто забезпечення відповідної поведінки іншої особи, яка має юридичні зобов'язання перед зацікавленою стороною;

3) правомочність домагання (правозахист) – це право звертатися за допомогою до держави для захисту порушеного суб'єктивного права. У разі невиконання зобов'язань іншою стороною, право реалізується через державний примусовий апарат [65, с. 512 – 513].

Також дещо раніше ми розкривали суть поняття «права людини» і В. В. Кравченко звертає увагу на те, що «за своїм змістом права людини — це

соціальні можливості, що визначаються конкретними історичними обставинами та залежать від рівня економічного й культурного розвитку суспільства. Вони відображають набір потреб, задоволення яких забезпечує людині певний рівень життя, характерний для даного етапу розвитку цього суспільства» [28, с. 89].

І знову звернемося до науковиці, яка глибоко та всебічно досліджувала право на страйк. Так от Ю. О. Коломоець наголошує, що зміст конституційного права на страйк включає в себе:

- а) здатність суб'єкта суб'єктивного права самотійно вживати активні дії;
- б) право вимагати відповідної поведінки від зобов'язаної сторони;
- в) можливість звертатися за захистом своїх прав до державних органів, зокрема судових та правоохоронних, а також до міжнародних інституцій у разі порушення конституційного права на страйк, із метою відновлення порушеного права (право на захист);
- г) право суб'єкта суб'єктивного права користуватися визначеним соціальним благом [20, с. 111].

Як бачимо ці чотири можливості доповнюють одна одну, гармонійно поєднуються, становлять собою органічно цілісне явище і складають основу змісту конституційного права на страйк.

Висновки до Розділу 1

В підсумок вищесказаному можна зробити наступні висновки:

1. Науковцями було виділено три етапи розвитку законодавства про страйки. Першим етапом був період приблизно до XVIII ст. У цей період у регулюванні відносин між працівниками та роботодавцями спочатку переважали приватно-правові засади, а втручання держави було мінімальним. Нестача та суперечливість історичних джерел ускладнюють формування повного уявлення про цю проблему до Середньовіччя. Відомо лише, що перші страйки цього періоду мали економічний характер, були стихійними та неорганізованими.

Другий етап розпочався у другій половині XVIII століття, а в інших

європейських країнах і США — наприкінці XVIII – на початку XIX століття, у контексті утвердження капіталістичного способу виробництва та концентрації найманих працівників на великих підприємствах. Цей період характеризувався визнанням свободи об'єднань працівників і права на страйк. Страйки стали значущим соціальним явищем і фактором, що потрапив під державне правове регулювання. Основною метою таких акцій зазвичай було забезпечення права на гідну заробітну плату, безпечні умови праці та соціальний захист.

Третій етап пов'язаний із закріпленням права на страйк на конституційному рівні. Вперше це право було визнане у світовій практиці в Конституції Мексики 1917 року.

В Україні право на страйк офіційно закріпили майже через чверть століття після його міжнародного визнання. З проголошенням незалежності та ухваленням 28 червня 1996 року Конституції України, право на страйк стало конституційним і регламентується статтею 44 Основного Закону.

2. Охарактеризовано такі поняття, як «права людини», «конституційні права людини», «конституційне право на страйк». Розглянуто точки зору різних науковців щодо цих категорій.

Права людини — це її здатність у суспільстві вільно діяти, самостійно обирати тип і масштаб своєї поведінки для задоволення різноманітних матеріальних і духовних потреб, використовуючи доступні соціальні блага в рамках, визначених законом.

Конституційні права людини — це юридично закріплені можливості учасника конституційно-правових відносин, необхідні для реалізації особистих інтересів і потреб, що відповідають сучасному рівню розвитку Української держави. Ці права мають бути універсальними й рівними для всіх.

Конституційне право на страйк — це гарантоване Конституцією України право працівників на тимчасове припинення виконання трудових обов'язків з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Ознаки та зміст конституційного права на страйк характеризуються наступним:

- право на страйк є всезагальним, за винятком визначеного кола осіб, яким законом заборонено страйкувати;
- предметом страйку можуть бути лише вимоги соціально-економічного характеру;
- страйк можуть організовувати тільки робітники, які працюють на основі трудового договору;
- страйк може проводитися лише у визначених законом процедурах;
- законодавство регулює лише страйки, що проводяться в рамках вирішення поточного колективного трудового спору.

РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

2.1. Порядок організації і проведення страйку

Дослідження явища страйку та можливостей його законодавчого регулювання є важливою проблемою правової науки і спрямоване насамперед на мінімізацію його економічних і соціальних руйнівних наслідків. Враховуючи досвід розвинених країн, можна відзначити, що, крім негативних економічних наслідків, страйки можуть сприяти модернізації економіки, поліпшенню її структури, а також бути єдиним ефективним способом швидко досягти компромісу і задовольнити вимоги працівників [4, с. 67].

Страйки не виникають безпідставно. Для цього необхідна сукупність певних умов. Розглянемо ж які можуть бути основні причини виникнення страйків. Так, на думку Н. М. Швець, «існують об'єктивні та суб'єктивні причини виникнення страйків. До об'єктивних відносяться фактори, як-от відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які б дозволяли ефективно виконувати статутні завдання та сприяти розвитку виробництва, відсутність стратегії сталого розвитку підприємства, а також недостання маркетингових досліджень, що може призвести до погіршення фінансового стану підприємства та зниження попиту на його продукцію. Суб'єктивні причини включають неухвалене ставлення керівництва до потреб працівників, ігнорування їхніх вимог, нераціональне використання коштів підприємства для інших цілей і порушення принципу справедливого розподілу прибутку. У деяких випадках також мають місце необґрунтовано завищені вимоги страйкарів щодо розміру заробітної плати» [78, с. 173].

Як наголошує М. В. Сокол, «процедуру проведення страйку не слід порівнювати з економічним тиском на роботодавця, який завдає йому збитків. Адже страйк є одним із способів вирішення конфлікту, і в деяких випадках його розв'язання можливе через досягнення взаємних домовленостей між працівниками та роботодавцем. Коли працівники ініціюють страйк, вони, таким

чином, стимулюють роботодавця усвідомити необхідність вирішення конфлікту та знаходження законного способу вирішення суперечки. Якщо ж страйк розпочато, негативні наслідки, зокрема фінансові, можуть торкнутися обидві сторони» [67, с. 106-107].

«Механізм реалізації права на страйк — це процес втілення у життя норм, закріплених у законодавстві, що визначають порядок організації та проведення страйку. Право на страйк здійснюється через безпосередні дії працівників, які вдаються до цієї акції з метою захисту своїх економічних і соціальних прав у разі їх порушення роботодавцем.

Аналіз механізму реалізації цього права показує, що процедура оголошення та проведення страйку є складною. Законодавство містить численні строки та інші процедурні вимоги, що часто призводить до визнання страйків незаконними. Для ефективної реалізації права на страйк необхідно внести зміни і доповнення до чинного законодавства, яке регулює цей процес» [80, с. 122].

Законодавчі основи порядку організації і проведення страйку закріплені в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а саме в розділі III «Страйк».

По-перше, законодавець визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення працівниками виконання своїх обов'язків (невихід на роботу або невиконання трудових функцій) на підприємстві, в установі або організації з метою вирішення колективного трудового спору.

Страйк є крайнім засобом вирішення конфлікту, що виникає через відмову роботодавця або його уповноважених осіб задовольнити вимоги працівників або їх представників, таких як профспілки чи об'єднання профспілок [53, ст. 17].

По-друге, страйк може бути ініційований, якщо примирні заходи не призвели до розв'язання колективного трудового спору (конфлікту), або якщо роботодавець, його уповноважений представник, організація роботодавців чи об'єднання роботодавців уникають участі в примирних процедурах або не виконують угоди, досягнутої під час вирішення цього спору (конфлікту) [53, ст. 18].

Н. М. Швець, глибоко вивчаючи природу страйків, виділяє такі основні їх ознаки:

1. страйк — це тимчасова акція, при цьому безстрокові страйки є неприпустимими;
2. страйк — це колективна дія, тож працівники можуть реалізувати це право лише разом з іншими, захищаючи спільні інтереси;
3. страйк — добровільна акція, і ніхто не має права примушувати людину брати участь чи утримуватися від участі в ньому;
4. страйк — це організована акція, оскільки його оголошення відбувається відповідно до визначених процедур, що дозволяє врахувати інтереси всіх зацікавлених сторін. Страйк має проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного працівниками;
5. право на страйк мають лише працюючі наймані працівники, тоді як мітинги та виступи інших осіб, зокрема непрацюючих пенсіонерів, є соціальними протестами [80, с. 202-203].

В. В. Кернецька, також вивчаючи сферу страйків, виділяє такі основні ознаки законного страйку:

- стосується вимог щодо умов праці;
- спрямований проти контрагента відповідно до колективного договору;
- має за мету урегулювання колективних трудових відносин;
- цілі страйку не суперечать основним принципам трудового права;
- перед початком страйку вичерпано всі можливості мирного вирішення конфлікту;
- методи проведення страйку є мирними і не передбачають насильства;
- у випадку соціально невинного страйку інша сторона має право застосовувати соціально невинні методи;
- страйком керує профспілка [17, с. 5].

По-третє, рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається на підставі подання виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації найманих працівників,

уповноваженої представляти їх інтереси, та затверджується на загальних зборах (конференції) працівників шляхом голосування. Воно вважається ухваленим, якщо за нього проголосує більшість працівників або дві третини делегатів конференції [53, ст. 19]. Ми підтримуємо цю вимогу, оскільки вона відповідає принципам прямої та представницької демократії.

В рішенні про оголошення страйку вказуються:

- ✓ список розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, що стали підставою для оголошення та проведення страйку;
- ✓ дата та час початку страйку, його тривалість і очікувана кількість учасників;
- ✓ найменування органу (особи), яка очолює страйк;
- ✓ пропозиції щодо мінімального обсягу робіт (послуг), що мають виконуватися на підприємстві, в установі чи організації під час страйку [38, п. 2.5.].

Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. У той же час, рішення щодо оголошення або неоголошення галузевого чи територіального страйку приймаються на конференціях, зборах, пленумах чи інших виборних органах представників найманих працівників та/або профспілок на відповідному галузевому чи територіальному рівні. Ці рішення надсилаються до трудових колективів або профспілок. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Орган або особа, що очолює страйк, повинна письмово попередити роботодавця або його уповноваженого представника, організацію роботодавців, об'єднання роботодавців не пізніше ніж за сім днів до початку страйку. Якщо страйк оголошується на безперервно діючому виробництві, попередження має бути подано за п'ятнадцять днів [53, ст. 19].

З нашої точки зору, доцільно було б на законодавчому рівні визначити чіткий момент початку страйку. Це допоможе усунути невизначеність, яка існує сьогодні щодо того, яку календарну дату слід вважати початком страйку — день, коли власник відмовився від примирних процедур, чи дату фактичного припинення виконання трудових обов'язків найманими працівниками. Початком

страйку доцільно вважати день, коли працівники підприємства фактично припинили виконувати свої обов'язки через відмову власника або уповноваженого ним органу виконати вимоги працівників.

По-четверте, роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повинні невідкладно повідомити постачальників, споживачів, транспортні організації та інші зацікавлені підприємства, установи й організації про рішення працівників щодо оголошення страйку. Місцезнаходження учасників страйку під час його проведення визначається органом або особою, що керує страйком, за згодою з роботодавцем [53, ст. 19].

По-п'яте, страйк на підприємстві очолюється органом або особою, яку обирають загальні збори (конференція) працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює орган або особа, визначена конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом, який представляє інтереси трудового колективу. Керівник страйку діє в межах наданих прав і інформує працівників про хід вирішення трудового спору. Водночас, повноваження керівника страйку припиняються після підписання угоди про врегулювання колективного трудового спору або в разі прийняття рішення про скасування чи припинення страйку [53, ст. 20].

По-шосте, під час страйку сторони колективного трудового спору зобов'язані продовжувати шукати шляхи його вирішення, використовуючи всі доступні можливості. Угода про вирішення спору підписується керівником страйку або уповноваженим представником органу, що його очолює, та роботодавцем або уповноваженою особою, головою організації роботодавців [53, ст. 21].

І знову звернимо увагу на точку зору Н. М. Швець, яка вказує про необхідність дотримання певних умов, при яких можливе проведення страйків:

- наявність достовірних даних та доказів порушення соціально-економічних прав і інтересів працівників;
- проведення примирних заходів до початку страйку;

- опитування більшості працівників щодо доцільності страйку через голосування до його оголошення та підписання відповідного протоколу;
- своєчасне інформування постачальників, органів та інших учасників про рішення провести страйк;
- підтвердження добровільності участі в підготовці до страйку;
- відсутність прямої законодавчої заборони на проведення страйку [81, с. 118]

По-сьоме, незаконними визнаються страйки:

1. оголошені з вимогами, що передбачають зміну конституційного ладу, державних кордонів чи адміністративно-територіального устрою України, а також вимогами, які порушують права людини;
2. оголошені без дотримання вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», з боку найманих працівників, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноважених ними органів;
3. розпочаті з порушенням вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з боку найманих працівників, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноважених ними органів;
4. оголошені та/або проводяться під час проведення примирних процедур, передбачених цим Законом [53, ст. 22].

На наше переконання, перелік причин, внаслідок яких страйки визнаються незаконними, потрібно переглянути та звузити. Процедура проведення страйків дуже заформалізована. Тобто, якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати і порушили певні процедурні вимоги, у разі визнання страйку незаконним, вони можуть не лише не досягти бажаного результату, а й бути звільнені за прогул без поважної причини.

Такий підхід не тільки не сприяє налагодженню відносин між роботодавцями і найманими працівниками, але й підсилює соціальну напругу в суспільстві.

По-восьме, заява роботодавця або уповноваженої ним особи, а також

організації роботодавців чи їх об'єднань щодо визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку. Суд зобов'язаний розглянути таку справу, включаючи підготовчі етапи, протягом семи днів. У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним, учасники страйку зобов'язані ухвалити рішення про його припинення або скасування, а працівники повинні розпочати роботу не пізніше наступної доби після отримання копії судового рішення організатором страйку. Проведення страйків забороняється, якщо їх наслідки створюють загрозу національній безпеці, життю та здоров'ю людей, довкіллю або ускладнюють ліквідацію наслідків стихійних лих, аварій, катастроф, епідемій чи епізоотій. Також страйки заборонені для працівників прокуратури, судів, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу). Співробітникам постачальників електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо це спричиняє припинення функціонування мереж або надання послуг, що впливає на національну безпеку, охорону здоров'я чи права і свободи громадян. У разі запровадження надзвичайного стану проведення страйків може бути обмежено, а в умовах воєнного стану — повністю заборонено [53, ст. 24].

Окремою проблемою залишається визначення моменту завершення страйку. Як зазначає М. В. Сокол, для того щоб страйк розглядався як крайній засіб задоволення вимог найманих працівників, законодавство має передбачати чіткі умови, за яких страйк вважається завершеним, що сприятиме вирішенню конфлікту. Проте це питання залишається відкритим для наукової дискусії.

Для завершення страйку, зауважує дослідниця, сторонам колективного трудового спору бажано досягти згоди з більшістю або всіх пунктів, зазначених у вимогах страйкарів, які були офіційно оформлені у рішенні про оголошення страйку та передані роботодавцю. Важливо невідкладно розпочати реалізацію досягнутих домовленостей. Завершення страйку доцільно зафіксувати у рішенні про його припинення. Якщо роботодавець виконає частину вимог, що задовольнить працівників, і вони погодяться припинити страйк та повернутися до роботи, варто підписати угоду про вирішення колективного трудового спору

з представником страйкарів. Це убезпечить роботодавця від повторення страйку через невиконання окремих пунктів, оскільки у разі відсутності письмової домовленості працівники можуть знову порушити питання про невиконані вимоги.

Остаточним завершенням страйку можна вважати момент, коли всі працівники, які брали у ньому участь, повернуться до виконання своїх трудових обов'язків — незалежно від того, чи це відновлення роботи після призупинення, чи її продовження [66, с. 137].

По-дев'яте, участь працівників у страйку, за винятком випадків, коли суд визнав його незаконним, не вважається порушенням трудової дисципліни і не може бути підставою для дисциплінарної відповідальності. За рішенням працівників чи профспілки може бути створено страйковий фонд за рахунок добровільних внесків і пожертвувань. Працівники, які не брали участі у страйку, але через нього не могли виконувати свої трудові обов'язки, отримують оплату в розмірі, не меншому, ніж передбачено законодавством та колективним договором, як за час простою не з їхньої вини. Роботодавець зобов'язаний вести облік таких працівників [53, ст. 27].

По-десяте, організація чи участь у страйку, визнаному незаконним, є порушенням трудової дисципліни. Час такого страйку не оплачується, а період участі у ньому не враховується до загального і безперервного трудового стажу [53, ст. 28].

Працівники захищають свої права не лише через страйки, а й за допомогою інших форм протесту, таких як мітинги, демонстрації, пікетування, марші, перекриття шляхів, голодування, а в крайніх випадках — акти самопожертви, включаючи самоспалення. Ці дії часто стають емоційною відповіддю на, як вони вважають, незаконні дії посадовців [81, с. 57-58].

Н.М. Швець зазначає, що страйк — не єдиний спосіб захисту прав працівників. Є й інші акції протесту, як-от збори, мітинги, демонстрації. Однак страйк має унікальні риси. Головна відмінність — його учасниками можуть бути лише працівники підприємств, установ або організацій, тоді як у колективних

акціях протесту можуть брати участь усі громадяни, незалежно від соціального статусу. Також страйк належить до соціально-економічних прав, на відміну від інших форм протесту, які розглядаються як політичні. На відміну від страйків, інші акції протесту, такі як мітинги чи демонстрації, зазвичай проводяться у вільний від роботи час і не потребують примирних процедур, хоча їх проведення вимагає дозволу місцевих органів влади [78, с. 63].

Не завжди страйкуючі працівники досягають своїх результатів. Інколи страйки бувають не дієвими. В. Бонтлаб серед причин неефективності страйків виділяє наступні:

- неефективна та недієва реформа ринку праці;
- складне й застаріле трудове законодавство, яке не забезпечує належну ефективність у сфері трудових прав;
- відсутність дієвих та доступних механізмів для вирішення трудових спорів, а також недостатня взаємодія із іншими аспектами трудових прав;
- неврегульованість законодавчих гарантій права на страйк;
- складнощі в реалізації, забезпеченні та правовому захисті трудових прав;
- недостатня ефективність існуючих механізмів захисту трудових прав;
- брак якісних засобів захисту трудових прав у контексті проведення страйків [3, с. 79].

Підсумовуючи вищесказане, хочеться відмітити, що процедура оголошення та проведення страйку, визначена чинним законодавством України, є надто складною та перевантаженою формальностями. Деякі положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» мають нечіткі формулювання, що створює правові суперечності. Для вирішення цих проблем необхідно вдосконалити законодавчу базу та спростити механізм організації та проведення страйків.

2.2. Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк

Питання гарантій прав людини хвилювало людство досить давно. Розглянемо і розкриємо суть самого поняття гарантій прав людини.

Гарантії основних прав і свобод людини й громадянина являють собою комплекс норм, принципів, умов і вимог, які разом забезпечують дотримання прав, свобод і законних інтересів особи.

Розглядаючи гарантії основних прав і свобод, О. Ф. Фрицький зауважує, що ефективність таких гарантій визначається рівнем розвитку правових принципів та інститутів демократії, станом економіки, системою розподілу життєвих благ, правотворчою атмосферою в суспільстві, рівнем правового виховання і культури населення, ступенем суспільної злагоди, а також особливостями функціонування державної влади. Зокрема, до важливих елементів такої системи належать:

- ✓ наявність писаної конституції, яка має жорстку процедуру зміни та чинність якої не може бути довільно призупинена;
- ✓ надійне законодавче забезпечення реалізації прав і свобод громадян;
- ✓ визнання конституції як основного джерела влади та умови її легітимності;
- ✓ конституційні механізми стримування надмірного посилення виконавчої влади;
- ✓ існування компетентних і ефективно функціонуючих органів представницької влади;
- ✓ закріплення в конституції основних прав і свобод людини відповідно до міжнародних стандартів;
- ✓ наявність незалежної судової влади, представленої судами загальної та спеціальної юрисдикції;
- ✓ функціонування компетентного, високоефективного та авторитетного органу конституційного контролю [74, с. 175-176].

А. М. Колодій та А. Ф. Олійник наголошують, що «практична реалізація конституційних прав і свобод забезпечується двома основними видами гарантій. По-перше, це загальні гарантії, які включають усю сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, спрямованих на забезпечення реалізації прав і свобод громадян, усунення можливих перешкод чи причин їхнього неповного або неналежного виконання, а також на захист від порушень. По-друге, це спеціальні (юридичні) гарантії, що представляють собою правові засоби та механізми, за допомогою яких здійснюється реалізація, охорона і захист прав і свобод громадян, усуваються порушення, а також відновлюються порушені права» [19, с. 224].

Вищевказані науковці загальні гарантії прав і свобод класифікують на економічні, політичні та організаційні.

Економічні гарантії конституційних прав і свобод громадян України включають:

- спосіб організації виробництва;
- економічний устрій суспільства, спрямований на забезпечення постійного розвитку продуктивних сил із визнанням і захистом різних форм власності на засоби виробництва;
- соціально орієнтовану ринкову економіку;
- економічну свободу громадян і їхніх об'єднань у виборі форм та здійсненні підприємницької діяльності.

Політичні гарантії включають:

- роль держави як головного організатора реалізації та захисту прав людини;
- народне волевиявлення, що здійснюється безпосередньо або через органи державної влади та місцевого самоврядування;
- право громадян на об'єднання у політичні партії та громадські організації для реалізації й захисту своїх прав і свобод;
- право брати участь в управлінні державними справами, участі у референдумах, а також вільно обирати й бути обраними до органів влади та

місцевого самоврядування;

- можливість звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Організаційні гарантії передбачають діяльність держави, її органів, посадовців та громадських організацій, спрямовану на створення умов для повного та реального користування громадянами своїми правами і свободами.

Спеціальні (юридичні) гарантії забезпечують закріплення державою юридичної обов'язковості умов, необхідних для реалізації конституційних прав і свобод. Ці гарантії встановлюються Конституцією та законами України, спрямовані на правовий захист, охорону та максимально ефективне здійснення прав і свобод громадян [19, с. 225-226].

Призначення нормативно-правових гарантій, закріплених у Конституції та законах України, полягає в тому, щоб створити умови, які дозволяють перетворити статус людини і громадянина, визначений Конституцією, на реальне юридичне та соціальне становище кожної особи. Гарантії є механізмом, який дозволяє реалізувати перехід від теоретичних можливостей, передбачених Конституцією та законами, до фактичної реальності правового статусу громадян.

Для здійснення прав і свобод людини необхідно, щоб особа, по-перше, мала бажання це робити, а по-друге, володіла певним рівнем правової освіти і культури. Тому важливою є роль держави у розвитку належної правової свідомості серед громадян.

В. О. Боняк та Ю. О. Коломоєць нормативно-правові гарантії конституційного права на страйк поділяють на: а) конституційні; б) галузеві (кримінальні, адміністративні, цивільні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні) [4, с. 115].

В. Ф. Погорілко характеризує конституційні гарантії як «вид правових гарантій, механізм забезпечення, дотримання, виконання, застосування і використання конституційних та інших норм права органами державної влади, місцевого самоврядування, їхніми посадовими особами, іншими фізичними і юридичними особами» [34, с. 554 - 555].

Конституційні гарантії реалізації права на страйк є ключовими, оскільки саме Конституція визначає основні принципи забезпечення цього права. Важливою гарантією є сама наявність Конституції України, яка має особливий статус, оскільки зміни та доповнення до неї обмежені, що забезпечує її стабільність (розділ XIII). Разом з іншими основними правами людини, Конституція України закріплює й право на страйк (ст. 44). Водночас, вона визначає статус державних і недержавних інститутів, які є гарантами реалізації конституційних норм, зокрема щодо прав і свобод людини та права на страйк.

Однією з важливих гарантій є пряма дія норм Конституції України. Проте варто зазначити, що правозастосовчі органи не часто посиляються на ці норми у своїх рішеннях. Це пов'язують із недостатнім авторитетом Конституції в юридичній спільноті, відсутністю звички використовувати конституційні приписи, а також з психологічним аспектом цього явища [69, с. 26].

Таким чином, конституційні гарантії реалізації права на страйк представляють собою сукупність норм і правових механізмів, закріплених Основним Законом, які є основою гарантування цього права. Як зазначав Р. Ф. Гринюк, «ці гарантії змушують державу діяти на захист потреб суспільства, встановлюючи перепони для будь-яких спроб трансформації влади, спрямованих на відмову від цінностей свободи, права та справедливості» [12, с. 22].

Отже, конституційні гарантії прав людини мають найвищу юридичну силу і є основою для всіх інших правових гарантій.

Поряд із конституційними гарантіями, нормативно-правовими гарантіями реалізації права на страйк виступає також система чинного законодавства. Зокрема, до цього переліку належать такі акти законодавства: Закони України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання», Кримінальний кодекс України. Також варто зазначити Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 18 листопада 2008 р. № 131, Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки іншого

уповноваженого ними органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку, затверджені Національною службою посередництва і примирення 28 квітня 2004 р. № 66, тощо.

Галузеві гарантії реалізації конституційного права на страйк — це правові норми, що належать до різних галузей національного права (кримінального, адміністративного, цивільного тощо) і визначають юридичні механізми для його здійснення, захисту та охорони. Їх роль є важливою, оскільки вони забезпечують на законодавчому рівні регулювання відносин, пов'язаних із реалізацією конституційного права на страйк.

На переконання Ю. О. Коломоєць, «у контексті нормативно-правових гарантій реалізації конституційного права на страйк важливим є питання юридичної відповідальності за порушення законодавства, яке регулює порядок реалізації цього права. Юридичну відповідальність можна охарактеризувати як офіційне засудження як самого правопорушення, так і особи, яка його вчинила. Це визначення дозволяє виокремити такі основні ознаки юридичної відповідальності: а) наявність встановлених правових санкцій, що є мірою відповідальності за порушення норм щодо права на страйк; б) доведена вина суб'єкта правопорушення; в) обов'язковість примусового виконання встановлених санкцій відповідно до законодавства» [20, с. 158].

Специфіка юридичної відповідальності як гарантії реалізації конституційного права на страйк полягає в тому, що її забезпечення гарантує виконання відповідних обов'язків органами державної влади, місцевого самоврядування, роботодавцями, уповноваженими ними особами, а також працівниками та органом, що очолює страйк. Це включає виконання обов'язків, які кореспондують з правами та обов'язками інших учасників процесу. Згідно зі статтею 29 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", особи, винні в порушенні законодавства щодо колективних трудових спорів, несуть відповідальність, яка може бути дисциплінарною, адміністративною, цивільно-правовою або кримінальною. Таким чином, юридична відповідальність за порушення законодавства про страйк включає

різні види: дисциплінарну, адміністративно-правову, кримінально-правову та цивільно-правову [20, с. 159].

Слід зазначити, що за порушення законодавства щодо страйку працівнику може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення, зокрема догану або звільнення, якщо мова йде про загальну дисциплінарну відповідальність [18, ст. 147]. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає й інші заходи, такі як пониження в посаді, позбавлення нагрудного знака, попередження про неповну службову відповідність тощо.

Згідно з Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", загальні підстави для відповідальності за порушення законодавства про страйк передбачають, що участь працівників у страйку (окрім страйків, визнаних незаконними судом) не є порушенням трудової дисципліни [53 ст. 27]. Однак не передбачено жодних гарантій для працівників, які брали участь у страйку, що згодом був визнаний незаконним. Участь у такому страйку або його організація є порушенням трудової дисципліни, а час участі у незаконному страйку не оплачується і не зараховується до трудового стажу [53 ст. 28].

Згідно зі ст. 33 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством [53].

Відповідно до статті 174 Кримінального кодексу України, настає кримінальна відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку. Так, Примушування до участі в страйку або перешкоджання участі в ньому через насильство, погрози насильством чи інші незаконні дії карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, громадськими роботами на термін від 120 до 240 годин, пробаційним наглядом до трьох років або обмеженням волі на той самий

строк[27].

Що стосується цивільно-правової відповідальності, то Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" містить окрему статтю, яка регулює порядок відшкодування збитків, завданих страйком:

1) збитки, завдані страйком іншим підприємствам, установам, організаціям або громадянам, відшкодовуються за рішенням суду відповідно до законодавства;

2) збитки, завдані роботодавцю страйком, визнаним судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (з урахуванням коштів і майна цього органу);

3) роботодавець, який порушив законодавство України, що призвело до виникнення умов для страйку, і якщо страйк завершився частковим чи повним задоволенням вимог працівників, зобов'язаний компенсувати збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (з урахуванням коштів і майна роботодавця) [53 ст. 34].

Окремо хотілося б розглянути проблематику українського законодавства в частині нормативно-правового гарантування права на страйк стосовно того, що певні категорії працівників позбавлені можливості звернутися до даної форми захисту своїх трудових прав і законних інтересів. Зокрема, йдеться про державних службовців.

Державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

1. проведення аналізу державної політики на рівнях держави, галузей і регіонів, а також підготовка пропозицій щодо її формування, включаючи розробку та експертну оцінку проектів програм, концепцій, стратегій, законопроектів та інших нормативно-правових актів, а також проектів міжнародних угод;

2. забезпечення виконання державної політики, реалізація загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів і

інших нормативних актів;

3. забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

4. виконання державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства;

5. управління державними фінансовими ресурсами та майном, контроль за їх використанням;

6. організація управління персоналом державних органів;

7. виконання інших повноважень державного органу, визначених законодавством [43 ст. 1].

Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [43 ст. 1].

У законі «Про державну службу» прямо закріплено, що державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках [43 ст. 10]. Аналогічні положення містяться в законах «Про національну поліцію» від 2.07.2015 р. № 580-VIII, «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII, «Про судоустрій і статус суддів» від 2.06.2016 р. № 1402-VIII. У законі «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-XII, із приводу заборони організації страйків працівниками СБУ та участі в них немає ані слова.

На нашу думку, такий підхід не відповідає, по-перше, статті 44 Конституції України, а по-друге, Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151, де зазначено, що державні службовці мають ті ж громадянські та політичні права, що й інші працівники, і ці права важливі для належного здійснення свободи об'єднання, за умови дотримання обов'язків, що визначаються їх статусом і виконуваними функціями. Конституція передбачає, що порядок проведення страйків

регулюється з урахуванням національної безпеки, охорони здоров'я та прав інших осіб. Таким чином, можна зробити висновок, що для окремих категорій працівників страйки можуть бути обмежені, оскільки їхня діяльність має велике значення для забезпечення основних соціальних цінностей та безпеки держави і суспільства. Однак не всі категорії державних службовців можна віднести до тих, чиє тимчасове припинення трудової діяльності може створити серйозні загрози для життя громадян або національної безпеки. Тому повна заборона права на страйк для всіх державних службовців, на нашу думку, є значним обмеженням їх основоположного, тобто конституційного, права у сфері праці [32 с. 48].

Також слід зазначити, що досвід провідних європейських країн демонструє, що державні службовці мають право на страйк на рівних умовах з іншими працівниками. Зокрема, в Німеччині та Данії страйки серед державних службовців заборонені, однак це обмеження стосується не всіх працівників державних установ, а лише окремих категорій. Попри це, політика Німеччини та Данії вже багато років піддається критиці з боку Комітету незалежних експертів Європейської соціальної хартії. Водночас у Франції державним службовцям гарантується право на страйк. В Італії та Нідерландах скасовано заборону на страйки для більшості державних службовців, а в Швеції така можливість доступна, хоча і має певні обмеження. Заборона на страйки в державному секторі Бельгії більше не діє [33].

Ще однією проблемною сферою є порядок використання медіації під час проведення страйків. Відповідно до наказу НСПП «Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», колективний трудовий спір під час страйку вирішується через:

- проведення переговорів між органом або особою, що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), за участю незалежного посередника та експертів НСПП;
- утворення узгоджувальної комісії за участю представників органу, що

очолює страйк, і власника або уповноваженого ним органу (представника), а також залучення незалежного посередника та експертів НСПП до роботи цієї комісії [38 п. 9.2.]

Узгоджувальна комісія – орган, спільно утворений органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), призначений для пошуку шляхів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), з використанням для цього усіх наявних можливостей [38 п. 1.7.].

Під незалежним посередником у вищезгаданому наказі розуміється визначена за спільним вибором органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), проведенню переговорів між ними, бере участь у виробленні узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [38 п. 1.7.].

Процедура залучення посередника при цьому визначається Положенням про посередника, затвердженим наказом НСПП № 133 від 18.11.2008 р. І в даному документі закріплено, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту) [49 п. 3.1.]. Протягом 24 годин після надходження заяви НСПП або її відділення в Автономній Республіці Крим та областях пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури посередників зі Списку посередників для вибору одного з них [49 п. 3.2.]. Отже, законодавство не дозволяє сторонам трудового спору самостійно обирати кандидатуру особи, яка виконуватиме роль посередника під час страйку; вони можуть лише погоджувати чи відхиляти запропоновану НСПП кандидатуру. Крім того, залишається неясним, чи можуть сторони конфлікту вирішувати свої розбіжності за допомогою медіатора поза межами узгоджувальної комісії. Ми вважаємо, що сторонам конфлікту слід надати право самостійно вибирати медіатора для вирішення розбіжностей і припинення страйку.

Таким чином, аналіз нормативно-правових гарантій реалізації конституційного права на страйк дозволяє зробити висновок, що для утвердження України як демократичної та правової держави важливе значення має як реальний, так і формальний характер Конституції України та законів України. Важливо, щоб формальні, писані норми відповідали реальним умовам та відображали існуючі тенденції щодо конституційних прав і свобод людини, зокрема права на страйк. Таке співвідношення дає підстави для висновку про реальність Основного Закону та законодавства України щодо цього права.

2.3. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк

Значущою групою юридичних гарантій реалізації права на страйк є також організаційно-правові гарантії. Звернення до них є не менш важливим завданням, ніж з'ясування сутності нормативно-правових гарантій.

В. О. Боняк та Ю. О. Коломоець вказують, що «організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк — це система інституцій (суб'єктів), встановлена національним законодавством, що має на меті забезпечення реалізації, охорони та захисту цього права» [4 с. 126].

Аналізуючи Конституцію України, видається можливим сформулювати і виділити відносно цілісну систему таких гарантій. До цієї системи входять такі суб'єкти: український народ, держава в цілому, в особі її відповідних органів (Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади, Конституційного Суду України, судів загальної юрисдикції, прокуратури), а також інші суб'єкти (політичні партії, громадські організації, засоби масової інформації, міжнародні органи та організації).

У гарантуванні конституційних прав і свобод людини та права на страйк першочергове місце належить виключно Українському народу. Положення Конституції України закріплюють, що саме Український народ є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні. Народ здійснює владу

безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування [25 ст. 5]. Волевиявлення народу здійснюється через вибори, референдуми та інші форми безпосередньої демократії [25 ст. 69]. Саме через вибори Український народ передає владу державі. Підтвердження останньому зафіксовано в Конституції України, котра закріплює право громадян Брати участь в управлінні державними справами, а також у всеукраїнських та місцевих референдумах, мати право вільно обирати та бути обраними до органів державної влади і органів місцевого самоврядування. Громадяни мають рівні права для доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування[25 ст. 38].

Таким чином Український народ є первинним гарантом реалізації конституційного права на страйк.

Держава є важливим гарантом реалізації конституційного права на страйк. Згідно з Конституцією України, права та свободи людини і гарантії цих прав визначають напрямок і зміст державної діяльності. Держава несе відповідальність перед людиною за свою діяльність. Основним обов'язком держави є забезпечення та захист прав і свобод людини [25 ст. 3].

Роль держави як головного гаранта прав і свобод людини і громадянина впливає також зі змісту ст. ст. 22, 42, 49, 51, 53 та інших статей Конституції України і ця функція реалізується за допомогою різних правових засобів через усю систему органів державної влади.

Одне з ключових місць у системі органів державної влади, що забезпечують права і свободи людини, включаючи право на страйк, займає Верховна Рада України. Це обумовлено тим, що згідно з Конституцією України, Верховна Рада є єдиним органом законодавчої влади в країні. Таким чином, на неї покладається завдання нормативного закріплення, по-перше, всіх прав і свобод, якими наділяється людина та громадянин, по-друге, визначення механізмів їх захисту.

Загалом, Верховна Рада України, як гарант досліджуваного права на страйк, реалізує низку повноважень, визначених Конституцією України,

зокрема:

- ухвалення законів;
- визначення основ внутрішньої та зовнішньої політики;
- затвердження загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального та національно-культурного розвитку, охорони навколишнього середовища;
- призначення виборів Президента України та заслуховування його щорічних і позачергових послань щодо внутрішнього і зовнішнього стану країни;
- розгляд і прийняття рішень щодо затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України;
- здійснення контролю за діяльністю Кабінету Міністрів України;
- призначення та звільнення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, заслуховування його щорічних доповідей про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні;
- здійснення парламентського контролю в межах, визначених Конституцією та законами [25 ст. 85].

Як зазначалося вище, основною функцією Верховної Ради України є законодавча. Прикладом щодо гарантування конституційного права на страйк є Закони України: "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про громадські об'єднання" та інші.

Одним із ключових аспектів законодавчої діяльності парламенту є внесення змін до Конституції України. Однак, для забезпечення досліджуваного нами права, важливо зазначити, що Конституція України не може бути змінена, якщо ці зміни передбачають скасування або обмеження прав і свобод людини та громадянина [25 ст. 157].

Як зазначають А. М. Колодій та А. Ф. Олійник, «не менш важливою функцією Верховної Ради в контексті захисту прав людини є її установча функція. При її виконанні варто виокремити такі напрямки діяльності

парламенту:

- а) участь у формуванні органів виконавчої влади;
- б) формування органів судової влади;
- в) створення парламентських структур;
- г) участь у формуванні інших державних органів;
- д) вирішення питання територіального устрою України і забезпечення формування органів місцевого самоврядування» [19 с. 225].

Правильне, чітке, законне та оперативне виконання установчої функції парламентом України визначає рівень гарантування прав людини, зокрема і конституційного права на страйк.

Однією з важливих складових цієї функції є призначення та звільнення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Ця інституція є ключовим гарантом реалізації права на страйк. Уповноважений з прав людини виступає додатковим механізмом захисту прав і свобод, доповнюючи існуючі правозахисні засоби. Він усуває недоліки судових і адміністративних методів захисту прав людини, парламентського контролю та відомчого нагляду за органами влади. Уповноважений діє незалежно від інших державних органів та посадових осіб, а його діяльність доповнює, але не скасовує та не переглядає функцій інших органів, які забезпечують захист і відновлення порушених прав і свобод.

Щороку Уповноважений подає Верховній Раді України доповідь, в якій висвітлюється стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. Це стосується дій органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій, незалежно від форми власності, а також їх посадових осіб, які порушували ці права і свободи через свої дії або бездіяльність. У доповіді також зазначаються виявлені недоліки в законодавстві, що стосується захисту прав людини. Документ містить інформацію про випадки порушень прав, щодо яких Уповноважений вживав необхідних заходів, результати перевірок, висновки та рекомендації для покращення стану забезпечення прав і свобод людини, а також дані про виконання рекомендацій з

попереднього року [57 ст. 18].

Аналізуючи щорічну доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні» за 2021 рік, яку було подано перед введенням воєнного стану та заборonoю страйків, омбудсман зазначив, що у 2021 році особливо критичною була ситуація з заборгованістю по заробітній платі на державних вугледобувних підприємствах, зокрема на шахтах ДП «Первомайськвугілля», ДП «Краснолиманська», ДП «Селидіввугілля» та ДП «Львіввугілля». Це призводило до численних протестних акцій гірників, які вимагали погашення заборгованості: у квітні – страйки на шахтах ДП «Львіввугілля», у травні – протест на шахті «Гірська» ДП «Первомайськвугілля», а також на шахтах «Котляревська» ДП «Селидіввугілля» і «Краснолиманська» ДП «ВК», у серпні та грудні – акції протесту шахтарів ДП «Львіввугілля» [77].

У відповідь на дії страйкарів, уповноважений звернувся до Комітету Верховної Ради України з питань бюджету з проханням терміново розглянути на засіданні законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» (щодо погашення заборгованості та виплати поточної заробітної плати працівникам державних вугледобувних підприємств)» (реєстр. № 5891-1), який був прийнятий за основу 16.12.2021 для підготовки до другого читання. Для вирішення питання погашення заборгованості по заробітній платі на державних підприємствах Уповноваженим рекомендовано Кабінету Міністрів України щороку передбачати відповідні суми на погашення цієї заборгованості в Бюджетній декларації та державному бюджеті. За результатами вжитих заходів заборгованість перед шахтарями була частково погашена [77].

Окрім парламентського нагляду за дотриманням конституційних прав і свобод людини та громадянина Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, який має значну роль у забезпеченні права на страйк, важливими є й інші аспекти контрольної діяльності Верховної Ради України:

а) контроль за діяльністю Кабінету Міністрів України;

- б) бюджетно-фінансовий контроль;
- в) прийняття Верховною Радою України рішення про направлення депутатського запиту до Президента України;
- г) запит народного депутата на пленарному засіданні Верховної Ради України;
- д) забезпечення парламентського контролю за роботою органів прокуратури;
- е) реалізація парламентського контролю з окремих питань як безпосередньо, так і через тимчасові спеціальні та слідчі комісії [19 с. 226-227].

Однією з форм депутатського контролю є депутатські запити. Згідно з Конституцією України, народний депутат має право під час сесії Верховної Ради звернутися з запитом до органів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, керівників інших органів державної влади, місцевого самоврядування, а також до керівників підприємств, установ і організацій, що знаходяться на території України, незалежно від їх підпорядкування та форми власності. Керівники цих органів зобов'язані повідомити народного депутата про результати розгляду його запиту, зокрема щодо питань, що стосуються конституційного права на страйк [25 ст. 86].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що Верховна Рада України виконує ключову роль у забезпеченні реалізації цього права.

Гарантом прав і свобод людини та громадянина, в тому числі і конституційного права на страйк, є Президент України [25 ст. 102].

Також відповідно до присяги Президент України зобов'язаний дбати про благо Вітчизни і добробут Українського народу, обстоювати права і свободи громадян, додержуватися Конституції України і законів України, виконувати свої обов'язки в інтересах усіх співвітчизників, підносити авторитет України у світі [25 ст. 104].

При здійсненні нормотворчої функції Президент України видає укази та розпорядження [25 ст. 106]. Прикладом нормативно-правових актів щодо гарантування конституційного права на страйк є такі укази глави держави: "Про

утворення Національної служби посередництва і примирення" [58], «Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян» [44], "Про Повноважного Представника Президента України з питань додержання прав і свобод людини і громадянина" [52] та інші.

Забезпечення гарантій реалізації конституційного права на страйк є обов'язком органів виконавчої влади. Ключову роль у цій системі відіграє Кабінет Міністрів України, який не лише здійснює виконання Конституції та законів України, актів Президента, а й вживає заходів для забезпечення прав і свобод громадян [25 ст. 116]. Уряд зобов'язаний гарантувати реалізацію конституційних соціально-економічних прав і свобод, включаючи право на страйк, як безпосередньо, так і через центральні та місцеві органи виконавчої влади, здійснюючи керівництво та контроль за їх діяльністю в цій сфері. Центральними органами виконавчої влади є міністерства та інші органи, такі як служби, агентства та інспекції [52], кожен з яких відповідає за забезпечення цього права у своїй компетенції.

Наступною ланкою в системі органів виконавчої влади є місцеві органи виконавчої влади: а) місцеві державні адміністрації, які є органами виконавчої влади загальної компетенції; б) територіальні органи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, які є органами виконавчої влади спеціальної компетенції.

Конституційно-правовий статус місцевих державних адміністрацій визначено Конституцією України (ст. ст. 118, 119) та Законом України "Про місцеві державні адміністрації" від 9 квітня 1999 року [50].

Згідно з Конституцією України, місцеві державні адміністрації на відповідних територіях забезпечують:

- ✓ виконання Конституції та законів України, указів Президента, актів Кабінету Міністрів та інших органів виконавчої влади;
- ✓ забезпечення законності та правопорядку;
- ✓ дотримання прав і свобод громадян;
- ✓ реалізацію державних та регіональних програм соціально-економічного

та культурного розвитку;

- ✓ співпрацю з органами місцевого самоврядування;
- ✓ здійснення інших повноважень, наданих державою та делегованих відповідними радами [25 ст. 119].

Також варто звернути увагу на орган, що має виключно спеціалізовану компетенцію, а саме – Національну службу посередництва і примирення, яка складається з центрального апарату та регіональних підрозділів. Підтвердженням цього є Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 131. Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Щодо умов оплати праці, матеріально-побутового забезпечення, медичного та транспортного обслуговування, голова Національної служби посередництва і примирення прирівнюється до голів державних комітетів, його заступник – до заступника голови державного комітету, а інші працівники – до відповідних категорій працівників державних комітетів [38].

Суди відіграють ключову роль у забезпеченні конституційного права на страйк в правовій державі. Правова держава передбачає, що влада обмежена конституцією, і саме суд виступає важливим гарантів цього обмеження. Згідно з Конституцією України, права та свободи людини і громадянина охороняються судом [25 ст. 55]. При цьому захист прав і свобод громадян здійснюється як судовими органами загальної юрисдикції, так і Конституційним Судом України.

У процесі здійснення правосуддя суди вирішують конфлікти, пов'язані з реалізацією досліджуваного права на страйк. Так, рішення про визнання страйку незаконним приймається тільки судом [53 ст. 23].

Конституційний Суд України, як суб'єкт гарантування реалізації досліджуваного права, у ході здійснення конституційного судочинства здійснює

інтерпретаційно-правову діяльність. Серед інших повноважень цей орган ухвалює рішення та надає висновки з питань, що стосуються:

- конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;
- відповідності Конституції України чинних міжнародних договорів України або тих, що вносяться до Верховної Ради для отримання згоди на їх обов'язковість;
- офіційного тлумачення Конституції та законів України;
- відповідності проекту закону про зміни до Конституції України вимогам статей 157 та 158 Конституції України [49 ст. 7].

Що стосується гарантування реалізації конституційного права на страйк, прикладом може бути рішення Конституційного Суду України в справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2 та абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [63].

Також варто звернути увагу на одну з важливих функцій Конституційного Суду України — роботу зі зверненнями. Звернення до цього органу можуть бути подані у вигляді конституційного подання або конституційного звернення. Згідно з Законом України "Про Конституційний Суд України":

а) Конституційне подання — це письмове клопотання до Конституційного Суду України щодо:

1. визнання акта (або його окремих положень) неконституційним;
2. офіційного тлумачення Конституції України [49 ст. 51].

б) Конституційне звернення — це письмове звернення до Конституційного Суду України для отримання висновків щодо:

1. відповідності Конституції України чинного міжнародного договору України або міжнародного договору, що вноситься до Верховної Ради України для надання згоди на його обов'язковість;

2. відповідності Конституції України питань, які пропонуються для винесення на всеукраїнський референдум за народною ініціативою;

3. додержання конституційної процедури розслідування і розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпічменту;

4. відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України вимогам статей 157 і 158 Конституції України;

5. порушення Верховною Радою Автономної Республіки Крим Конституції України або законів України;

6. відповідності нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим Конституції України та законам України [49 ст. 53].

Отже, Конституційний Суд України виконує важливу роль у забезпеченні реалізації права людини на страйк, діє в рамках чинного законодавства та організаційно-правових актів, які ним приймаються. Однак він не має права виходити за межі своїх повноважень і не заміщає діяльність інших органів правосуддя.

Особливу роль у гарантуванні реалізації конституційного права на страйк відіграє прокуратура.

Органи прокуратури, виконуючи функцію прокурорського нагляду за додержанням законів, також мають своїм завданням відповідно до Закону України "Про прокуратуру" захист від неправомірних посягань гарантованих Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина [54 ст. 2]. Захищаючи серед інших конституційних прав та свобод і право людини на страйк, органи прокуратури представляють соціально-економічні інтереси громадян або держави в суді у випадках, визначених законом.

Так, 29 травня 2012 року на шахтах «Щегловська-Глибока» та № 22 «Комунарська» ПАТ «Шахтоуправління Донбас» через заборгованість по заробітній платі понад 1 000 працівників відмовились працювати та розпочали дводенний страйк. Прокуратура Донецька спільно з районною прокуратурою за

участю спеціалістів Територіальної державної інспекції з питань праці у Донецькій області та управління ПФУ в Будьонівському районі м. Донецька почали проводити перевірку ПАТ «Шахтоуправління Донбас».

У ході перевірки встановлено, що підприємство має заборгованість по заробітній платі за січень-квітень поточного року в розмірі понад 50 мільйонів гривень. Крім того, заборгованість перед ПФУ за березень-квітень склала понад 35 мільйонів гривень.

Завдяки своєчасному втручання прокуратури 30 травня керівництвом ПАТ «Шахтоуправління Донбас» було сплачено 29 мільйонів гривень поточної заборгованості із заробітної плати [16].

Політичні партії є недержавними суб'єктами, що виконують роль гарантів конституційного права на страйк. Згідно з Конституцією України, громадяни мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для захисту та реалізації своїх прав і свобод. Політичні партії в Україні сприяють формуванню і вираженню політичної волі громадян [25 ст. 36]. Варто зазначити, що ці партії, будучи недержавними суб'єктами, беруть участь у виборах, щоб здобути доступ до публічної влади.

З метою забезпечення захисту прав громадян України, іноземців, осіб без громадянства та юридичних осіб, а також надання правової допомоги у судах та інших державних органах в Україні функціонує адвокатура. Адвокатура є самоврядним недержавним інститутом, який гарантує захист, представництво та інші види правової допомоги на професійному рівні та самостійно організовує свою діяльність відповідно до закону [42 ст. 2].

Особливе місце серед недержавних суб'єктів – гарантів реалізації конституційного права на страйк посідають профспілки. Згідно з Конституцією України, громадяни мають право брати участь у професійних спілках для захисту своїх трудових, соціальних і економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують осіб, яких об'єднують спільні професійні інтереси. Вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору своїх членів, і всі професійні спілки мають рівні права.

Обмеження щодо членства в професійних спілках можуть бути встановлені лише Конституцією та законами України [25 ст. 36].

Як приклад можна навести ситуацію, коли завдяки активній позиції профспілок із законопроекту "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" була вилучена норма, що надавала роботодавцям право застосовувати локаут у відповідь на страйк працівників, зокрема шляхом їх звільнення за участь у таких діях. Введення цієї норми значно обмежило б права працівників на страйк як крайній захід для захисту своїх трудових і соціально-економічних інтересів [30 с. 139].

Міжнародні організації, такі як ООН, МОП, Європейський Союз, Рада Європи та інші, стали важливими учасниками міжнародного життя в сучасних умовах. Вони функціонують як міжнародні неурядові організації, і їхні взаємини з урядами країн характеризуються як співпрацею, так і суперництвом, або поєднанням обох аспектів. У контексті глобалізації роль і значення цих організацій набувають особливої важливості [15, с. 3].

Статут Організації Об'єднаних Націй, що стосується прав людини, закріплює її мету – сприяння розвитку поваги до основних свобод для всіх людей, незалежно від раси, статі, мови або релігії. Україна, як одна з країн-засновників ООН, з початку її діяльності активно долучалась до обговорення питань, що стосуються створення та функціонування головних і спеціалізованих структур організації, включаючи сферу прав людини та основних свобод [15 с. 4].

Міжнародна організація праці (МОП) була заснована у 1919 році з метою підтримки соціально-економічного прогресу, досягнення соціальної справедливості та покращення умов праці. МОП є унікальною тристоронньою організацією, що об'єднує представників урядів, працівників і роботодавців для спільної розробки політики та програм. Вона розробляє міжнародні трудові стандарти та забезпечує їх дотримання, співпрацюючи з країнами-членами для імплементації цих стандартів на законодавчому рівні та на практиці.

Протягом своєї історії МОП стала ключовим центром нормотворчості, її

діяльність полягає у розробці та укладанні документів, таких як декларації, конвенції та рекомендації, що регулюють соціально-трудові відносини. Організація накопичила значний досвід у проведенні переговорів і вирішенні трудових конфліктів через тристоронні переговори та угоди [51].

Європейський Суд з прав людини також виконує роль гаранта реалізації конституційного права на страйк в Україні. Одним з найвідоміших рішень Європейського Суду з цього питання є справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України». У цій справі члени екіпажу літака «АероСвіт» висунули вимоги до керівництва, але після відмови в їх задоволенні вирішили оголосити страйк. Однак національний суд визнав страйк незаконним на основі ст. 18 Закону України «Про транспорт» 1994 року, яка забороняє страйки на підприємствах транспорту в випадках, що стосуються перевезення пасажирів. Європейський суд з прав людини, проаналізувавши обставини справи, національне законодавство та міжнародні угоди, а також звіти Комітету Міжнародної організації праці, ухвалив, що це рішення було порушенням прав і підтвердив порушення ст. 11 Європейської Конвенції. В результаті, Європейський Суд зобов'язав Україну виплатити позивачам 20 тис. євро компенсації за моральну шкоду [1 с. 131].

Таким чином, гарантами реалізації конституційного права на страйк можуть бути не лише державні органи, але й інші суб'єкти, такі як політичні партії, профспілки та міжнародні неурядові організації. Визначення ролі державних та недержавних інститутів у забезпеченні цього права не має на меті стверджувати пріоритет держави над суспільством; головна увага акцентується на важливості їх взаємодії в процесі гарантування цього права.

Висновки до Розділу 2

На підставі вищевикладеного можна зробити наступні висновки:

1. Законодавчі основи порядку організації і проведення страйку закріплені в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)», а саме в розділі III «Страйк». Розглянута процедура оголошення та проведення страйку визначається своєю складністю та заформалізованістю. Деякі норми вищезазначеного закону характеризуються неточністю формулювань, що призводить до правових колізій.

Страйк є однією з найгостріших форм соціально-трудоових конфліктів, яка виступає крайнім заходом у вирішенні колективних трудових спорів. Хоча страйк і належить до форм конфлікту, він не є суто деструктивним явищем. Як соціально-правове явище, страйк має негативні наслідки (економічні, виробничі тощо), проте водночас виступає інструментом для вирішення конфліктів у правовий і цивілізований спосіб. Водночас страйк має низку суперечливих і дискусійних ознак, зокрема: 1) політичний характер страйку та висунутих вимог, що викликає чимало дискусій; 2) склад суб'єктів, причетних до страйку, де виділяються основні (безпосередні) учасники та додаткові суб'єкти, які виконують арбітражну роль у вирішенні конфлікту; 3) колективний характер страйку, хоча можливість індивідуального страйку залишається спірною.

2. Нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк – це сукупність правових норм і механізмів, що забезпечують його здійснення, захист та охорону. Вони включають: а) конституційні гарантії; б) галузеві гарантії (кримінальні, цивільні, адміністративні тощо). Конституційні гарантії визначаються Основним Законом і охоплюють принципи, норми та правові механізми, які створюють основу для забезпечення права на страйк. Галузеві гарантії охоплюють норми права різних галузей (кримінального, цивільного, адміністративного тощо), що визначають юридичні засоби реалізації, захисту та охорони цього права.

3. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк — це система суб'єктів, визначена нормами національного законодавства, які уповноважені забезпечувати реалізацію, захист і охорону цього права. Їх можна класифікувати за такими критеріями:

а) за способом створення на національні: Верховна Рада України, Президент України, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, Кабінет

Міністрів України, органи виконавчої влади, суди загальної юрисдикції, Конституційний Суд України, органи прокуратури та недержавні: політичні партії, адвокатура, профспілки, громадські об'єднання.

б) за сферою дії - внутрішньодержавні: сукупність соціальних, економічних, політичних, моральних і правових засобів та умов, закріплених у Конституції України та інших нормативно-правових актах, що забезпечують реалізацію права на страйк та міжнародні: такі організації, як ООН, Міжнародна організація праці (МОП), Європейський суд з прав людини.

в) за характером діяльності - органи загальної компетенції: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, суди загальної юрисдикції, Конституційний Суд України, органи прокуратури та органи спеціальної компетенції: Національна служба посередництва і примирення.

г) за територією дії - центральні: центральні органи виконавчої влади та місцеві: місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ. ЗАПОБІГАННЯ СТРАЙКАМ.

3.1. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні

Як розумно зазначає Н.М. Швець, «завдання науки трудового права полягає не лише у вивченні сутності права на страйк та умов його реалізації, але й у розробці пропозицій, що сприятимуть гармонізації відносин між працівниками та роботодавцями, забезпечуючи їх розвиток у межах правового поля» [80, с. 6].

Аналіз чинного законодавства, яким регламентується конституційне право на страйк, показує його недосконалість та складність механізму реалізації такого права. На цьому наголошують і вчені, праці яких ми вивчали. Розглянемо ж які, на думку науковців, можливі перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні.

«Замість того щоб виступати проти страйків, варто зосередитися на аналізі їхніх причин і намагатися усунути їх. У деяких випадках страйки можуть навіть сприяти економічному розвитку» [78 с. 46].

Для більш детального вивчення причин страйків та запобіганню виникненню таких обставин, пропонується на законодавчому рівні класифікувати страйки.

Так, Н.М. Швець вказує, що в зарубіжних країнах існує багато видів страйків, зокрема й ті, що не передбачають припинення роботи. До нестандартних форм страйків належать:

- а) виробничі страйки, коли працівники свідомо виготовляють надмірну кількість продукції всупереч волі роботодавця;
- б) сидячі страйки, за яких працівники залишаються на своїх робочих місцях, не дозволяючи роботодавцю продовжити виробничий процес шляхом залучення інших працівників;

в) робота за правилами (також відома як італійський страйк), що передбачає надмірно точне виконання інструкцій або навмисне уповільнення темпів роботи;

г) саботаж, що виражається у навмисному створенні перешкод для роботи або її зриві, попри формальне дотримання обов'язків, і який зазвичай визнається незаконним;

д) пікетування та бойкоти;

е) захоплення чи зайняття виробничих приміщень, що має на меті перешкодити іншим працівникам виконувати свою роботу. У деяких країнах, наприклад у Франції, законодавство розрізняє захоплення приміщень у робочий та неробочий час, оскільки юридичні наслідки таких дій можуть бути різними [78 с. 46].

Особливим видом страйків є так звані зчленовані або часткові страйки, які поділяються на перервані та кругові. Ці страйки не передбачають одночасного і безперервного припинення роботи, а базуються на стратегічному поєднанні відмови від праці з періодами її виконання.

Перервані страйки полягають у короткочасному зупиненні роботи всього колективу. Кругові страйки передбачають поступову зупинку роботи окремих підрозділів чи груп працівників. Це дає змогу розподілити фінансове навантаження між більшою кількістю учасників і завдати роботодавцеві значних збитків.

Кругові страйки бувають двох видів:

- вертикальні – коли страйкують певні категорії працівників;
- горизонтальні – коли роботу зупиняють конкретні підрозділи підприємства.

Подібний ефект мають страйки на підприємствах, які постачають комплектувальне устаткування для великих виробничих компаній. Це може паралізувати діяльність великого промислового підприємства навіть за участі лише кількох осіб. У Німеччині такі страйки називають "minimax", оскільки вони завдають роботодавцеві максимальних збитків при мінімальних витратах для

працівників.

В Італії правова оцінка таких страйків змінювалася. Спочатку їх визнавали незаконними через значні збитки для роботодавця. Згодом їх легалізували за умови, що роботодавець має право не приймати результати роботи, виконаної з перервами, якщо така продукція є непридатною для комерційного використання або порушує нормальний виробничий цикл [78 с. 46-47].

Слід відмітити, що деякі науковці наголошують на необхідності вдосконалення законодавства про страйки і запровадження ще одного етапу у вирішенні колективного трудового спору. Мова йде про «попереджувальний страйк», який може мати місце перед оголошенням так званого основного страйку. Розглянемо ж як науковці характеризують «попереджувальний страйк».

За словами Ю. О. Коломоець, «попереджувальний страйк — це короткочасне припинення виконання працівниками своїх обов'язків тривалістю до двох годин, про яке роботодавець має бути повідомлений заздалегідь, не менше ніж за два дні. Він організовується представницьким органом працівників у разі, якщо примирні процедури не призводять до вирішення колективного трудового спору чи конфлікту» [20, с. 129].

Н. М. Швець зазначає, що попереджувальний страйк відіграє важливу роль у врегулюванні колективного трудового спору, демонструючи рішучість і згуртованість працівників. Він може чинити стимулюючий вплив на роботодавця, сприяючи досягненню компромісу без переходу до тривалого страйку, який завдає значних збитків як роботодавцю, так і працівникам і суспільству загалом. Таким чином, попереджувальний страйк виконує превентивну функцію у вирішенні конфліктів між працівниками та роботодавцем. Науковиця пропонує закріпити в законодавстві визначення: «попереджувальний страйк — це добровільне одноденне припинення роботи працівниками під час примирних процедур, про що роботодавець має бути письмово повідомлений не пізніше ніж за 48 годин» »[80, с. 20-21].

М. В. Сокол висловлює своє бачення попереджувального страйку. На його думку, попереджувальний страйк — це короткострокове припинення роботи

працівниками, яке виконує роль попередження для роботодавця чи місцевої влади щодо готовності колективу розпочати основний страйк у разі невиконання висунутих вимог. Основною метою такого страйку є демонстрація організованості та рішучості працівників у вирішенні колективних трудових конфліктів. Попереджувальний страйк може мати значний стимулюючий вплив на роботодавця, спонукаючи його до задоволення вимог працівників ще до оголошення основного страйку. Це дозволяє уникнути значних витрат, які зазвичай несуть не лише роботодавець, але й працівники та суспільство в цілому. Таким чином, попереджувальний страйк виконує важливу превентивну функцію у відносинах між роботодавцем і найманими працівниками [67, с. 109].

У багатьох країнах, зокрема в Румунії, Литві, Болгарії, Югославії, Угорщині та Польщі, законодавство передбачає можливість короткострокових страйків. При цьому регулювання таких страйків у різних державах може відрізнятися, зокрема щодо їхньої тривалості та попереджувального періоду [67, с. 111].

Важливо передбачити в національному законодавстві попереджувальні страйки, оскільки вони сприяють запобіганню тривалим страйкам та зменшенню їхніх негативних наслідків. Такий формат акції дозволяє працівникам висловити свої вимоги без завдання значної шкоди підприємству, а роботодавцю — оперативно вирішити колективний трудовий спір, запобігаючи повному припиненню роботи підприємства [78 с. 37].

Пропонується визначити попереджувальний страйк у законодавстві як добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку примирних процедур. При цьому роботодавець має бути письмово попереджений про проведення такого страйку не пізніше ніж за 48 годин.

Як бачимо, стосовно необхідності запровадження «попереджувального страйку» висловлюється значна кількість науковців. Ми також повністю погоджуємося з такими пропозиціями і вважаємо, що «попереджувальний страйк, може бути дієвим інструментом вирішення трудового конфлікту.

Слід також відмітити думку, що «було б доцільно, щоб у Законі чітко

зазначалося, що представники роботодавця не мають права організовувати страйки або брати в них участь. Законодавство наразі не визначає чітко коло таких осіб. Наприклад, у Рекомендації № 129 Генеральної конференції МОП щодо взаємовідносин між адміністрацією і працівниками на підприємстві від 28 червня 1967 року зазначено, що до представників адміністрації належать директор підприємства, начальник цеху, майстер тощо (п. (а) ст. 9)² [63]. На нашу думку, представниками роботодавця є особи, які інтегровані у структуру управління» [78 с. 41].

Ми вже акцентували увагу на тому, що деякі категорії працівників не мають права на страйк.

Так, обмежувальні норми визначені в таких законах України: «Про державну службу» (ст. 10, від 10 грудня 2015 р.), «Про службу в органах місцевого самоврядування» (ст. 12, від 7 червня 2001 р.), «Про ринок електричної енергії» (ст. 13, від 13 квітня 2017 р.), «Про Національну поліцію» (ст. 104, від 2 липня 2015 р.), «Про теплопостачання» (ст. 30, від 2 червня 2005 р.), «Про Збройні Сили України» (ст. 17, від 6 грудня 1991 р.), «Про судоустрій і статус суддів» (ст. 54, від 2 червня 2016 р.), «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (ст. 35, від 8 лютого 1995 р.), «Про Державну прикордонну службу України» (ст. 15, від 3 квітня 2003 р.), «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (ст. 15, від 23 червня 2005 р.). Також обмеження встановлені в Гірничому Законі України (ст. 29, від 6 жовтня 1999 р.) та в Кодексі цивільного захисту України (ст. 116, від 2 жовтня 2012 р.) [72 с. 104].

О. А. Трюхан наголошує, що Федерація профспілок України неодноразово зверталася до державних органів з ініціативою привести статтю 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у відповідність до Конституції України та рекомендацій МОП, спростивши процедуру оголошення страйку і знявши обмеження на право на страйк у спеціальних законах України. Також варто зазначити, що у 2013 році до Верховної Ради був поданий законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо гарантування реалізації конституційного права людини

на страйк», що передбачав зміни до низки законів для надання державним службовцям права на страйк. Однак ці зміни так і не були прийняті [72 с. 106].

Згідно з чинним законодавством, участь працівника в незаконному страйку може бути розцінена як порушення трудової дисципліни, за яке відповідно до статті 147 КЗпП може бути накладено догану, а в подальшому – звільнення за частиною 3 статті 40 КЗпП України. Проте, проект Трудового кодексу України не вирішує всіх проблем правової регламентації страйків, зокрема не містить чіткого механізму реалізації права на страйк. На нашу думку, в проекті Трудового кодексу слід прямо передбачити можливість звільнення працівника за участь у незаконному страйку або за організацію такого страйку з ініціативи роботодавця [72 с. 106].

Однією з складних умов у вітчизняному законодавстві є визначення механізму прийняття рішення про проведення страйку, оскільки для його легітимності необхідна згода більшості працівників підприємства. Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», рішення про оголошення страйку ухвалюється, якщо за нього проголосує більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ст. 19, ч. 1). Це положення в цілому не суперечить міжнародним принципам, визначеним Міжнародною організацією праці (МОП), яка зазначає, що держава може вимагати проведення голосування перед оголошенням страйку, але має гарантувати, що рішення приймається більшістю при встановленні прийняттого рівня кворуму.

Проте, на нашу думку, нинішня редакція ч. 1 ст. 19 Закону України є частково дискримінаційною для працівників, які бажають оголосити страйк. Це положення потребує демократизації: рішення про страйк має ухвалюватися за поданням виборного органу первинної профспілкової організації чи іншої уповноваженої організації, шляхом голосування на загальних зборах (конференції) працівників, і вважатися прийнятим, якщо за нього проголосує більшість присутніх на зборах або делегатів конференції (за умови, що в голосуванні бере участь 50% працівників чи делегатів).

Згідно з чинним законодавством, страйк на рівні підприємства в Україні може бути розпочато лише після реєстрації колективного трудового спору та за ініціативи конференції, на якій присутні половина працівників підприємства. Працівники відокремлених структурних підрозділів не мають права ініціювати страйк, оскільки для прийняття рішення потрібна згода половини працівників всього підприємства. Для порівняння, у Польщі рішення про страйк може бути ухвалене меншістю (чвертю працівників), якщо на зборах перебуває половина трудового колективу [21 с. 83].

Окрім наведеного, важливим є питання загального строку розгляду вимог і прийняття рішень щодо вимог найманих працівників або профспілок. Згідно з чинним законодавством, роботодавець має 30 днів для розгляду вимог трудового колективу. Ще в 2003 році Національна служба посередництва і примирення розпочала роботу над проектом Закону України "Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", яким передбачалося скоротити загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) з тридцяти до п'ятнадцяти днів. Це відповідало б вимогам пп. 1 п. 3 Рекомендацій Міжнародної організації праці № 92 від 1951 року "Щодо добровільного примирення та арбітражу". Цією ж рекомендацією передбачено, що процедура примирення має бути безкоштовною та оперативною, а час, відведений на цю процедуру, має бути мінімізований і встановлений заздалегідь. Проте, незважаючи на ці рекомендації МОП, зміни до ч. 3 ст. 5 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" щодо скорочення строку проведення примирних процедур до сьогодні не були внесені [21 с. 82].

Ми повністю погоджуємося із Н. М. Швець і хочемо акцентувати увагу на тому, що дійсно, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює низку строків для виконання різних процедур, зокрема: 3 дні для розгляду вимог працівників; 30 днів для ухвалення рішення вищим органом управління; 3 дні для попередження Національної служби посередництва та примирення (НСПП); 10 днів для створення трудового

арбітражу; 3, 5 та 10 днів для формування примирної комісії; 15 днів для вирішення спору на національному рівні примирною комісією; 7 днів для попередження власника про страйк; 15 днів для попередження власника на безперервно діючому виробництві тощо. Ці численні терміни і процедурні вимоги спричиняють значне перевантаження, що часто призводить до порушень строків і ускладнює їх дотримання, а тому в багатьох випадках страйки можуть бути визнані незаконними [80, с. 133].

Однією з останніх ініціатив перед введенням воєнного стану щодо перезавантаження правового регулювання страйків є проект Закону України «Про страйки і локаути» (№ 2682). Цей Проект пропонує не змінювати чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) чи створювати новий кодифікований акт щодо праці, а регулювати це питання через окремий спеціальний закон. Хоча право на страйк, на нашу думку, має бути закріплене в КЗпП, прийняття такого закону виглядає більш реалістичним, враховуючи складність розгляду та прийняття кодифікованих актів Верховною Радою України.

Законопроект передбачає введення нових форм страйкових дій, зокрема:

Бойкот – заклик працівників не купувати товари, роботи чи послуги роботодавця.

Блокада – перекриття в'їздів і виїздів на підприємство або інші дії, спрямовані на блокування постачання сировини та вивезення готової продукції під час страйку.

Страйк – тимчасове колективне припинення роботи працівниками з метою досягнення своїх вимог.

Страйк солідарності – страйк працівників одного підприємства, установи чи організації на підтримку вимог працівників іншого роботодавця [45, ст. 1].

На нашу думку узаконення страйків солідарності є неприйнятним. Оскільки страйк є останнім заходом, коли всі інші способи вирішення колективного трудового спору (конфлікту) вичерпано, зокрема після застосування примирних процедур, і коли роботодавець відмовляється задовольнити вимоги своїх працівників.

Проектом 2682 передбачено звільнення від дисциплінарної відповідальності працівників, які мали обґрунтовані підстави вважати, що вони беруть участь у законному страйку. Такі працівники не можуть бути звільнені під час страйку або після його завершення за участь у ньому. Однак, за рішенням суду вони зобов'язані відшкодувати збитки, завдані незаконним страйком, у межах середньомісячної заробітної плати [45, ст. 3]. Проте є деякі суперечності у цій законодавчій ініціативі, що стосуються оціночного ставлення працівника до власних дій під час страйку. Суд має визначати, чи були підстави для визнання страйку незаконним, що може бути проблематичним у разі великих або середніх підприємств, де встановити ці обставини практично неможливо, що веде до затягування судового процесу.

Також нововведенням Проекту 2682 є введення поняття "штрейкбрехер" – особи, яка наймається для заміщення страйкуючих працівників під час страйку [67, ст. 3]. Стаття 12 Проекту забороняє роботодавцям використовувати таких осіб під час страйку. Однак ми вважаємо, що ця заборона може бути змінена на обмеження, за яким роботодавцю забороняється наймати або залучати працівників для заміщення страйкуючих, крім випадків, коли є обґрунтовані причини для уникнення локауту або банкрутства підприємства. Використання штрейкбрехерів має припинятися разом із завершенням страйку.

Якщо розглянути останні ініціативи щодо кодифікації трудового законодавства, зокрема Проекти Трудового кодексу України [47; 46], то можна зазначити, що вони, подібно до чинного КЗпП, не регулюють питання страйків детально. Вони лише формулюють загальну декларацію права на страйк та посилаються на спеціальний закон, що регулює вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Зокрема, Проектом 2410-1 пропонується визнати таким, що втратив чинність, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що створює прогалини у регулюванні питань оголошення та проведення колективних трудових спорів та примирних процедур. Варто також зазначити, що Проект 2410-1 був двічі доопрацьований. У редакції від 07.11.2019

він мав вигляд Проекту Трудового кодексу України, а в редакціях від 14.11.2019 та 27.11.2019 — це вже Кодекс України про працю. Однак зауваження стосувалося саме редакції від 14.11.2019, оскільки в редакції від 27.11.2019 пропонується не визнати Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» таким, що втратив чинність, а лише привести його у відповідність до нового законодавства. Крім того, у редакції від 14.11.2019 до Проекту 2410-1 була додана Глава 4 «Колективні дії. Акція протесту, страйк, локаут», яка в редакції від 27.11.2019 отримала нову назву «Страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Ю. Д. Батан щодо проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [84] наголошує що «відзначаючи позитивні положення проекту, Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України висловлює й низку зауважень із даного приводу. По-перше, «визначене у проекті завдання цього Кодексу з правового регулювання питань щодо забезпечення договірного регулювання умов праці, вирішення колективних трудових спорів [84 ст. 1] не кореспондується із відсилочними до інших законів нормами з регулювання колективних трудових відносин» [84 ст. 341-343]; по-друге, «оскільки змістом колективних трудових правовідносин виступають колективні права та колективні обов'язки суб'єктів, доцільно було б їх законодавчо виокремити, зокрема, право на свободу об'єднання, право на ведення переговорів, укладення колективних договорів, угод, право на участь в управлінні підприємством (установою, організацією), право працівників на інформацію і консультації, право на страйк. Також важливо визначити, що колективні права та обов'язки скеровані на виконання представницької і захисної функцій щодо працівників і роботодавців, а також щодо узгодження колективних інтересів між працівниками, роботодавцями і державою» [82 с. 342-343].

Ю. О. Коломоєць, керуючись рекомендаціями МОП та досвідом ряду зарубіжних держав, зі своєї сторони пропонує у майбутньому Трудовому кодексі України передбачити наступні положення:

- страйк, в якому однією зі сторін є працівники чи профспілка, може переслідувати не лише мету вирішення трудового спору;
- найбільш підходящим загальним терміном для позначення всіх осіб, які працюють на підставі трудового договору, і, відповідно, для визначення суб'єктів права на страйк, є поняття «працівник» – фізична особа, яка уклала трудовий договір або вступила в трудові відносини з іншої підстави для виконання трудової функції відповідно до законодавства, незалежно від форми угоди чи сфери застосування праці;
- вимоги щодо процедур примирення, які передують страйку, повинні бути менш формалізованими, щоб підвищити ефективність страйків;
- працівники, що беруть участь у законному страйку, повинні зберігати своє робоче місце, безперервний трудовий стаж, право на соціальне страхування та виплату заробітної плати, зокрема, якщо страйк пов'язаний з її невивплатою або несвоєчасною виплатою;
- потрібно обмежити надмірно широкий список працівників, які не мають права на страйк, залишивши в ньому лише працівників лікарняних установ, енергетичних, водопостачальних, телефонних служб, а також служб, що забезпечують спостереження за рухом повітряного транспорту;
- законодавче передбачення можливості проведення солідарних, попереджувальних та індивідуальних страйків буде сприяти покращенню захисту прав працівників. Розширення права на страйк слід розглядати не тільки як розширення гарантій захисту працівників від утиску роботодавця або уповноважених ним осіб, а й як частину народного суверенітету [21 с. 87-88].

Таким чином, перед введенням воєнного стану було зроблено кілька спроб оновити кодифікацію трудового законодавства, зокрема щодо регулювання права на страйк, проте вони не увінчалися успіхом. Неможливість ініціаторів цих законопроектів та законодавця завершити розпочате, безсумнівно, негативно позначається на ефективності механізму реалізації права на страйк.

Ми повністю підтримуємо думку Ю. Д. Батана, який вказує, що «у разі потреби вдосконалення регулювання правовідносин з метою ефективнішого

запобігання негативному явищу (а страйки, в основному, мають негативний характер), слід проаналізувати законодавство та вносити послідовні зміни до нього, не «плодячи» закони з превентивними назвами» [83 с. 99].

3.2. Правові засоби запобігання страйкам

Як влучно зазначає Н. М. Швець, основним правовим засобом попередження страйків є активний розвиток виробничих потужностей, виготовлення конкурентоспроможної продукції та удосконалення нормативно-правового регулювання заробітної плати. Водночас, універсальних засобів запобігання страйкам не існує. Поглиблене вивчення цієї форми соціального протесту, поширеної у світі, показує, що навіть у розвинутих країнах з високим рівнем життя страйки можуть відбуватися [80 с. 87].

Для попередження страйків необхідно встановити законодавчо обґрунтовані параметри в розподілі прибутку підприємств. Нині, через незбалансованість інтересів роботодавців і працівників, значна частина працюючих залишається за межею бідності. Тому є потреба у прийнятті закону, що докорінно реформував би систему оплати праці, орієнтуючись на європейські стандарти, та встановив би розумний баланс інтересів, підвищуючи соціальні гарантії громадян [60 с. 39].

Згідно з Методичними рекомендаціями щодо оплати праці працівників малих підприємств, затвердженими Міністерством праці та соціальної політики України, максимальний посадовий оклад керівника має визначатися не тільки економічними, але й соціально-етичними нормами, зокрема співвідношенням окладу керівника та мінімальної зарплати працівника в розумних межах [29 п. 3.1.3].

Важливою проблемою є суттєва різниця в заробітній платі між керівниками підприємств і найманими працівниками, що порушує основний принцип Конституції про рівну і недискримінаційну оплату праці. Тому доцільно внести зміни до Закону України «Про оплату праці» і встановити справедливе

співвідношення в оплаті праці керівників та найманих працівників, оскільки чинне законодавство не визначає критерії «рівної оплати» чи «справедливої винагороди». Закон України «Про оплату праці» містить лише термін «мінімальна заробітна плата», проте не визначає критерії встановлення її рівня.

На нашу думку, нерівність в оплаті праці — це нормальне явище, яке не порушує принцип справедливості, різниця в оплаті праці є і повинна бути. Але необхідно встановити і закріпити справедливе співвідношенні оплати праці власника і найманого працівника.

Важливим правовим засобом у запобіганні страйкам наділені профспілкові організації. Відповідно до КЗпП, громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання [18 ст. 259].

Держава повинна забезпечити умови для посилення ролі профспілок, оскільки вони найбільше зацікавлені в тому, щоб соціально-трудові відносини на підприємствах, в установах та організаціях розвивалися згідно з чинним законодавством. Профспілки мають можливість запобігти страйкам, тому слід активніше використовувати своє право на основі ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», що дозволяє отримувати інформацію про умови праці та оплату праці за запитом профспілки. Це допоможе уникнути зловживань з боку власників, які інколи мають місце на практиці.

З ухваленням Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» розширено коло профспілкових органів, які мають право вимагати звільнення керівників за порушення прав працівників і трудового законодавства. Тепер це право можуть застосовувати не лише органи первинних профспілок, а й вищі органи та їх об'єднання.

Цю норму слід зберегти в новому Трудовому кодексі, оскільки, по-перше, в Україні порушення трудового законодавства є поширеним явищем, про що свідчать результати роботи Державного департаменту контролю за трудовим законодавством; по-друге, заборгованість по заробітній платі залишається

актуальною проблемою [80 с. 91-92].

Як зазначає Н. А. Циганчук, на підприємствах, установах та організаціях відповідно до ст. 36 Конституції України створюються різні профспілки. Відбулося розмежування профспілок на «солідарні», «незалежні», «демократичні». Вони активно захищають права працівників, але, на жаль, мають малу чисельність. На деяких підприємствах профспілки складаються лише з трьох осіб, що не дозволяє їм представляти інтереси більшості. Тому у випадку існування кількох профспілок на підприємстві, правом вимагати розірвання контракту з керівником повинні володіти ті, хто підписав колективний договір, оскільки вони представляють більшість працівників [76 с. 17].

Доречно зауважує О. Волох, що роль профспілок у вирішенні конфліктів між сторонами соціально-трудових відносин наразі обмежена. Це не стільки через обмеження їхніх прав та повноважень, скільки через відсутність реальних можливостей їх ефективного застосування на практиці. Профспілки все частіше сприймаються як формальні органи, які для багатьох працівників є пережитком радянської епохи. Крім того, на багатьох малих та великих підприємствах вітчизняної економіки профспілки або відсутні, або підконтрольні роботодавцю, а працівники не виявляють інтересу до їх діяльності[8].

Незважаючи на це, профспілки все ж мають кілька важливих інструментів впливу на роботодавця як у випадку індивідуальних, так і колективних трудових суперечок. Згідно з ч. 45 КЗпП України та ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, якщо він порушує трудове законодавство, норми колективних договорів та угод. Така вимога є обов'язковою для розгляду та виконання роботодавцем або відповідним органом. Як приклад, профспілка працівників одного з історико-культурних заповідників ініціювала звільнення директора за порушення трудового законодавства та умов колективного договору, звернувшись із заявою до міністра культури [8].

Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства, відповідно до Кодексу законів про працю України, здійснюються центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за виконанням трудових норм, а також його територіальними підрозділами згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України [18 ст. 259]. Таким центральним органом є Державна служба України з питань праці. Якщо ми звернемося до Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96 [36], то тут ми не знайдемо прямої вказівки стосовно того, що Держпраці здійснює функції щодо запобігання страйкам. Проте, аналізуючи завдання, які покладаються на Державну службу України з питань праці вищезазначеним Положенням, а саме: здійснення комплексного управління охороною праці та державного регулювання і контролю щодо охорони праці [36 п. 3], можна зробити висновок, що даний орган здійснює важливу превентивну функцію у попередженні страйків. Так, Держпраці, контролюючи додержання законодавства про працю власниками підприємств, установ чи організацій, тим самим забезпечує створення комфортних умов праці для працівників і своєчасне отримання ними належної заробітної плати. А як ми знаємо із практики саме недотримання роботодавцями цих двох умов є основними причинами організації страйкових рухів.

Як приклад можна розглянути підземний протест гірників, який відбувався у вересні 2020 року на ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» - найбільше приватне підприємство України з видобутку залізної руди підземним способом. Саме тоді Державна служба України з питань праці за дорученням уряду здійснювала перевірку Криворізького комбінату [31].

Не менш важливою у запобіганні страйкам є Національна служба посередництва і примирення, хоча не завжди вона здатна зупинити страйк. НСПП в Україні була створена згідно з статтею 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [53] та Положенням № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»,

затвердженим Указом Президента від 17 листопада 1998 року[58].

Служба була створена з метою покращення трудових відносин, попередження виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування, а також сприяння швидкому і ефективному їх вирішенню через посередництво.

Основні завдання НСПП полягають у наступному:

- сприяння ефективній взаємодії між сторонами соціально-трудова відносин для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що виникають між ними;
- прогнозування можливих колективних трудових спорів (конфліктів) і підтримка їх своєчасного розв'язання;
- надання посередницьких та примирних послуг під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення соціального діалогу і формування узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних і трудових відносин в Україні;
- вжиття заходів для запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення правової свідомості учасників соціально-трудова відносин[58 п. 3].

В процесі свого функціонування та набуття деякого досвіду, змінювалися і пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку своєї діяльності служба в основному скеровувала свою роботу на розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), недопущення страйків, то пізніше працівники НСПП зробили висновок, що легше запобігти виникненню спору, ніж вирішувати його, тому в подальшому основна увага в їхній роботі була спрямована на запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам).

В підтвердження вищесказаному про роботу служби на практиці говорить голова НСПП Д.В. Кохнюк: «у НСПП є представництва в усіх регіонах, які відстежують стан соціально-трудова відносин, наявність бюджетного недофінансування в галузях чи підприємствах, а також отримують інформацію з

різних джерел, таких як статистичні дані, преса та соціальні мережі. Спеціалісти цих відділень беруть участь у комісіях з погашення заборгованості по зарплатах, співпрацюють з місцевими органами влади і добре знайомі з ситуацією на місцях, співпрацюючи з профспілками та роботодавцями. У разі виникнення конфлікту в трудових колективах, наші фахівці враховують ситуацію та вживають необхідних заходів, щоб запобігти її ескалації до спору. Якщо запобігти цьому не вдається, то формулюються вимоги сторін, і подається заявка на реєстрацію спору, що здійснюється центральним апаратом НСПП. Далі розпочинаються необхідні процедурні дії. Після успішного вирішення спору його знімають з реєстрації, вважаючи питання вирішеним» [14].

Як зазначає у своїй статті В. О. Радіонова-Водяницька, «НСПП є органом, який займається нормотворчістю. У межах своїх повноважень ця служба приймає рішення, які повинні бути розглянуті сторонами колективного трудового спору. Водночас важливо зазначити, що пропозиції НСПП носять рекомендаційний характер. У деяких інших країнах рішення подібних служб можуть бути обов'язковими для виконання сторонами. За наявності певних економічних і фінансових умов, коли підприємства мають можливість погасити заборгованість, рішення може бути виконане примусово за допомогою органів виконавчої служби, якщо власник його проігнорує. Наприклад, у Великобританії звичаї, які не мають юридичної сили, але виникають через переговори між профспілками та роботодавцями, фіксуються в кодексах практики, що видаються Консультативною службою примирення та арбітражу. Невиконання таких звичаїв не є правопорушенням, але може стати підставою для подання заяви до промислового трибуналу для вирішення спору через порушення звичаю» [62 с. 107-108].

Ми вже згадували з вами трудовий спір на Криворізькому залізничному комбінаті. Так, НСПП відіграла важливу роль у його вирішенні. За словами голови НСПП Д.В. Кохнюка, «однією з резонансних справ, де НСПП виступала посередником, стала конфліктна ситуація в трудовому колективі Криворізького залізничного комбінату, яка була пов'язана зі страйком шахтарів. У ніч на 2-3

вересня 2020 року 12 шахтарів шахти «Октябрська» не піднялися на поверхню, розпочавши підземний протест із вимогами підвищити заробітну плату на 30% та запровадити погодинну оплату праці. Згодом до них приєдналися гірники з трьох інших шахт: «Родіна», «Тернівська» та «Гвардійська», загальна кількість протестуючих досягла 393 осіб. Внаслідок цього представники НСПП, спільно з органами влади та громадськими діячами, провели переговори з адміністрацією шахти та працівниками, організувавши понад 45 консультаційних зустрічей. Вони запропонували вирішення конфлікту шляхом вступу в колективний трудовий спір відповідно до чинного законодавства. У підсумку була укладена угода про примирення, шахтарі повернулися на поверхню, і конфлікт було розв'язано» [14].

НСПП активно співпрацює з профспілками. Одним із напрямків цієї співпраці є участь працівників відділень НСПП в роботі президій, пленумів і конференцій обласних організацій профспілок. З одного боку, це дозволяє фахівцям НСПП надавати профспілковим лідерам інформацію про функції та завдання НСПП, причини виникнення розбіжностей у соціально-трудових відносинах та шляхи їх вирішення, а також необхідність співпраці при розв'язанні колективних трудових спорів. З іншого боку, така співпраця сприяє посиленню ролі профспілок як захисників соціальних та трудових прав і інтересів працівників [80 с. 102].

Певну роль у запобіганні страйкам відіграють і колективні договори. Дана категорія на законодавчому рівні регламентується Главою II Кодексу законів про працю України [18] та Законом України «Про колективні договори і угоди» [48].

Згідно з КЗпП України, колективний договір укладається відповідно до законодавства та взятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також для узгодження інтересів працівників і роботодавців [18 ст. 10].

Ні КЗпП України, ні Закон України «Про колективні договори і угоди» не містять визначення поняття колективного договору. Але розглядаючи статті зазначених нормативно-правових актів, які регламентують колективний договір,

можна сформулювати наступне визначення: колективний договір — це угода, яка укладається для узгодження інтересів між роботодавцем (власником або уповноваженим ним органом) та найманими працівниками на підприємствах, в установах чи організаціях, незалежно від форми власності, якщо вони використовують найману працю та мають статус юридичної особи. З боку працівників договір підписується виборними органами первинних профспілок або, за їх відсутності, представниками, обраними на загальних зборах трудового колективу.

Цей договір встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин, визначає умови праці, оплату, режими робочого часу, відпочинку тощо. Крім того, колективний договір може передбачати додаткові пільги та гарантії для працівників порівняно із законодавством.

Таким чином, колективний договір є локальним правовим актом, який конкретизує умови праці з урахуванням специфіки діяльності підприємства чи організації, а також їх економічних можливостей.

Як зазначає Н.Д. Гетьманцева, «колективний договір спрямований на врегулювання соціально-трудова відносин між трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Це правовий документ, який створюється не на законодавчому рівні, а шляхом узгодження позицій зацікавлених сторін з метою вирішення питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Такий підхід забезпечує договору певну гнучкість, що є надзвичайно важливим, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у взаємовідносинах між роботодавцями і працівниками та оперативно вносити необхідні зміни до його змісту» [10, с. 104].

На думку Ю. Даниліної, колективний договір є формою реалізації соціального діалогу на місцевому рівні та результатом проведення колективних переговорів. Він одночасно виступає інститутом трудового права та локальним нормативно-правовим актом, що регулює соціально-трудова відносини між працівниками й роботодавцем. Метою його укладення є досягнення згоди та

запобігання виникненню колективних трудових спорів [13, с. 48-49].

Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі закріплюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації праці та виробництва;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплата праці, включаючи форми, системи, розміри заробітної плати та інші трудові виплати (доплати, надбавки, премії тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій і пільг;
- участь трудового колективу в управлінні прибутком підприємства (за наявності відповідного положення в статуті);
- визначення режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку;
- умови й охорона праці;
- забезпечення соціально-побутових, культурних і медичних послуг, а також організація оздоровлення та відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілок чи інших представницьких організацій працівників;
- регулювання фондів оплати праці та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті;
- забезпечення рівноправності жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Колективний договір може також передбачати додаткові гарантії та соціальні пільги, що перевищують вимоги чинного законодавства й угод, зокрема підтримку дитячого оздоровлення та забезпечення новорічними подарунками для дітей працівників [48].

М. Ю. Кузнецова звертає свою увагу на те, що оскільки стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє включати до колективного договору додаткові умови, є підстави вважати, що питання вирішення колективних трудових спорів можуть бути відображені в його положеннях. Враховуючи гарантійну, захисну та інформаційну функції колективного

договору, науковиця пропонує за згодою сторін передбачити в ньому можливість вибору варіантів вирішення таких спорів. Це, на практиці, сприятиме уникненню непорозумінь між трудовим колективом, профспілкою та роботодавцем, а також забезпечить ефективніше регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин на локальному рівні [28, с. 36].

На нашу думку, визначення в колективному договорі порядку вирішення колективних трудових спорів, включно з формами та способами, сприятиме підвищенню обізнаності працівників щодо захисту своїх прав, запобіганню порушенням трудового законодавства з боку роботодавця та зміцненню ролі трудового колективу у врегулюванні таких спорів.

Висновки до Розділу 3

З огляду на вищесказане, можна зробити наступні висновки:

1. Нагальною перспективою удосконалення механізму реалізації права на страйк є запровадження ще одного етапу вирішення колективного трудового спору – попереджувального страйку. Таку думку розділяє багато науковців. Попереджувальний страйк — це короткочасне припинення виконання працівниками своїх обов’язків тривалістю до двох годин, про яке роботодавець має бути повідомлений заздалегідь, не менше ніж за два дні. Такий страйк виконуватиме превентивну функцію у вирішенні конфліктів між працівниками та роботодавцем.

У новій кодифікації трудового права необхідно врегулювати питання локаутів, а також заборони та обмеження на реалізацію права на страйк, які наразі розпорошені в різних спеціальних законодавчих актах. Це призводить до правової невизначеності та виникнення колізій. Оскільки страйк розглядається як крайній засіб, що використовується лише після вичерпання інших способів врегулювання колективного трудового спору, включаючи примирні процедури, легалізація солідарних страйків є неприйнятною.

Однією з останніх ініціатив у цій сфері є проект Закону України «Про

страйки і локаути», який у разі доопрацювання та ухвалення має врегулювати права на страйк і локаут. Зокрема, у виняткових випадках, коли існує реальна загроза банкрутства або закриття підприємства через економічні труднощі, можливим є обмежене використання штрейкбрехерів. Це може запобігти оголошенню локауту з боку роботодавця і дозволити уникнути банкрутства. Однак використання штрейкбрехерів повинно припинятися разом із завершенням страйку.

2. Основними правовими засобами запобігання страйкам є:

а) врегулювання Верховною Радою України на законодавчому рівні питання щодо розумного співвідношення посадового окладу керівника та мінімального посадового окладу працівника;

б) здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю профспілковими організаціями;

в) забезпечення Державною службою України з питань праці комплексного управління охороною праці та державного регулювання і контролю щодо охорони праці;

г) спрямованість діяльності НСПП на покращення трудових відносин, попередження виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування, сприяння оперативному вирішенню та надання посередницьких послуг для врегулювання таких спорів (конфліктів);

д) розроблення та впровадження колективних договорів відповідно до законодавства для ефективного врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів працівників і роботодавців.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Виділяють три етапи розвитку законодавства про страйки. Першим етапом був період приблизно до XVIII ст. Про цей період мало що відомо, одне, що з впевненістю можна сказати, що в ці часи страйки заборонялися, а їх проведення вважалося злочином — трудовим дезертирством. Другий період розпочався з другої половини XVIII століття, а в інших європейських країнах і США — наприкінці XVIII – на початку XIX століття, за умов утвердження капіталістичного способу виробництва та концентрації найманих працівників на великих підприємствах. Цей етап відзначається визнанням свободи об'єднань працівників і права на страйк. На завершення, третій етап пов'язаний із закріпленням права на страйк на конституційному рівні. Вперше це було здійснено на початку XX століття у Конституції Мексики 1917 року.

В історії України становлення та розвиток законодавства про страйки можна поділити на три періоди:

1. дореволюційний період (XIX – початок XX століття);
2. радянський період (1920-ті – 1980-ті роки);
3. період незалежності України (з 1990-х років і до сьогодні).

З проголошенням незалежності України та прийняттям 28 червня 1996 року Конституції України, право на страйк отримало конституційний статус і регулюється статтею 44 Основного Закону.

2. Розглянувши напрацювання науковців, можна дати наступне визначення поняттю «конституційне право на страйк» - це право, закріплене Конституцією України, що дає кожному працівнику можливість колективно та публічно захищати свої економічні й соціальні інтереси, використовуючи ті форми, що не заборонені законодавством.

Основними ознаками права на страйк є:

- 1) конституційний характер такого права;
- 2) спрямовується на розвиток права на працю, захист трудових прав;

- 3) суб'єктами реалізації є працюючі;
- 4) передбачає тимчасове колективне та добровільне припинення роботи;
- 5) гарантується на конституційно-правовому та міжнародно-правовому рівнях;

6) відзначається наявністю спеціальних механізмів для його впровадження, забезпечення та правового захисту, що визначаються згідно з нормами Конституції та інших законів України;

7) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Зміст конституційного права на страйк включає в себе:

- а) можливість активних дій носієм такого права;
- б) можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаної сторони;
- в) можливість особи звертатися за захистом свого порушеного права як до державних органів, зокрема судових та правоохоронних, так і до міжнародних організацій, які зобов'язані відновити це право;
- г) можливість особи, яка має суб'єктивне право, використовувати конкретне соціальне благо.

3. Розглянута процедура оголошення та проведення страйку закріплена в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Вона визначається своєю складністю та заформалізованістю. Деякі норми вищезазначеного закону характеризуються неточністю формулювань, що призводить до правових колізій.

Страйк є однією з найгостріших форм соціально-трудова конфліктів і виступає як крайній захід для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Хоча страйк є конфліктною формою, він не є виключно деструктивним явищем. Як соціально-правове явище, він має негативні наслідки (економічні, виробничі тощо), але водночас є засобом вирішення конфлікту в цивілізований та правовий спосіб. У теорії трудового права, право на страйк розглядається як частина трудового спору (конфлікту), як останній засіб його правового вирішення, тоді як у конфліктології акцент робиться на страйку як одній з форм соціального конфлікту між учасниками трудових відносин, з

особливим акцентом на міжособистісних аспектах. У науковій літературі зазначається, що право на страйк є одночасно колективним і індивідуальним правом. Однак, слід відрізняти право на страйк (колективне) від права брати участь у страйку (індивідуальне право).

4. Нормативно-правові гарантії здійснення конституційного права на страйк — це система правових норм та механізмів, що забезпечують його реалізацію, захист і охорону. Вони поділяються на: а) конституційні; б) галузеві (кримінальні, цивільні, адміністративні тощо). Конституційні гарантії реалізації права на страйк включають принципи, норми та правові механізми, встановлені Основним Законом, які формують основу для гарантування цього права. Галузеві гарантії — це правові норми конкретних галузей національного права (кримінального, цивільного, адміністративного тощо), що визначають юридичні способи реалізації, захисту та охорони цього права.

5. Організаційно-правові гарантії реалізації конституційного права на страйк — це встановлена національним законодавством система суб'єктів, яким надано повноваження забезпечувати здійснення цього права, його захист і охорону. Такими суб'єктами є як органи державної влади вищого національного рівня (Верховна Рада України, Президент України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, Конституційний Суд України, Національна служба посередництва і примирення) так і нижчого рівня (органи виконавчої влади, суди загальної юрисдикції, органи прокуратури, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування). Також гарантами реалізації конституційного права на страйк виступають недержавні утворення (політичні партії, адвокатура, профспілки, громадські об'єднання) та міжнародні організації (ООН, МОП, Європейський Суд з прав людини).

6. Одним із важливих напрямів удосконалення механізму реалізації права на страйк є впровадження додаткового етапу в процесі вирішення колективного трудового спору — попереджувального страйку. Цю ідею підтримує значна кількість науковців. Попереджувальний страйк передбачає короткочасне

припинення виконання працівниками своїх обов'язків тривалістю до двох годин, про що роботодавця необхідно попередити щонайменше за два дні. Такий вид страйку матиме превентивний характер, сприяючи врегулюванню конфліктів між працівниками та роботодавцем.

Нова кодифікація трудового права повинна вирішити питання локаутів, а також визначити обмеження та заборони, що стосуються права на страйк, які наразі розпорошені в окремих законодавчих актах, створюючи умови для колізій і правової невизначеності. Однак численні законодавчі пропозиції щодо кодифікації трудового права досі не втілилися в конкретні зміни. Однією з останніх ініціатив є проект Закону України «Про страйки і локаути», який у разі доопрацювання та прийняття має врегулювати питання прав на страйк і локаут. Зокрема, окрім локауту, у виняткових випадках, коли існують реальні загрози банкрутства або закриття підприємства через економічні труднощі, може бути застосоване використання штрейкбрехерів для попередження локауту і уникнення банкрутства, за умови наявності обґрунтованих підстав. Використання штрейкбрехерів має припинятися одночасно з завершенням страйку. Однак правова база є лише частиною комплексного механізму реалізації права на страйк, разом з якою необхідно вдосконалювати інституційну складову, соціально-економічне забезпечення та компенсатори цього права.

7. Основними правовими засобами запобігання страйкам є:

- врегулювання питання справедливого співвідношення посадового окладу керівника та мінімального окладу працівника через законодавчі ініціативи Верховної Ради України;
- здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства профспілками через громадський нагляд;
- забезпечення комплексного управління охороною праці та контролю за її дотриманням через Державну службу України з питань праці;
- діяльність НСПП, спрямована на поліпшення трудових відносин, запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам), їх прогнозування, оперативне вирішення та надання посередницьких послуг для врегулювання

таких спорів (конфліктів);

- розробка та реалізація колективних договорів відповідно до законодавства для ефективного врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також для узгодження інтересів працівників та роботодавців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ахмедов Г., Чуб Я. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 130-133.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 4-те вид., стер. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
3. Бонтлаб В. В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 3. С. 78-84.
4. Боняк В.О., Коломоєць Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монографія / В.О. Боняк, Ю.О. Коломоєць. Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, Ліра, 2017. 175 с.
5. Бунятян С. А. Виникнення права на страйк в Україні. *Бюл. М-ва юстиції України*. 2008. № 1 (75). С. 128-135.
6. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. № 7. С. 280-289.
7. Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників : навч. посіб. / В. Я. Бурак. Київ: Істина, 2013. 186 с.
8. Волох О. Вирішення трудових конфліктів за допомогою профспілки. URL: <http://semperlegal.com/uk/virishennya-trudovih-konfliktiv-za-dopomogoyu-profspilki> (дата звернення: 17.11.2024 р.).
9. Всесвітня історія. Стародавній Єгипет. URL: http://svit.ukrinform.ua/world_history2.php?page=world4_center.htm (дата звернення: 27.10.2024 р.)
10. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матеріали міжнар. наук.-практ. Конф. (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2016. 358 с. С. 101-107.
11. Гончаренко О.М. Права людини в Україні : навч. посіб. / О.М.

Гончаренко. Київ: Знання, 2008. 207 с.

12. Гринюк Р. Ф. Обмежувальна роль конституції у забезпеченні функціонування правової держави. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2004. №6. С. 21–28.

13. Даниліна Ю. С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Право. 2011. № 15. С. 44-49.

14. Ефективний соціальний діалог – це запорука миру в соціально-трудовій сфері. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3760233-dmitro-kuhnuk-golova-nacionalnoi-sluzbi-poserednictva-i-primirennia.html> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

15. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини й громадянина в Україні : моногр. / Т. М. Заворотченко. Дніпропетровський національний ун-т. Дніпропетровськ : Видавництво Дніпропетровського нац. ун-ту, 2007. 255 с.

16. За втручання прокуратури Донецька шахтарям, що страйкували, почали сплачувати заборгованість із заробітної плати. URL: https://don.gp.gov.ua/ua/news.html?_m=publications&_t=rec&id=106949&fp=5110 (дата звернення: 17.11.2024 р.).

17. Кернецька В.В. Право на страйк та порядок його реалізації у трудових правовідносинах. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2013. № 2. С. 1-12.

18. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322- VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 03.11.2024 р.).

19. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. / А.М. Колодій, А.Ю.Олійник. Київ: Юрінком Інтер. 2004. 336 с.

20. Коломоєць Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2014. 225 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0414U005833> (дата звернення: 27.10.2024 р.).

21. Коломоець Ю.О. Особливості конституційно-правового регулювання права на страйк: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 4. С. 79-89.

22. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187 (дата звернення: 10.11.2024 р.).

23. Конституційне законодавство зарубіжних країн: хрестоматія: навч. посіб. / Упоряд.: В. О. Ріяка, К. О. Закоморна. Київ: Юрінком Інтер, 2007. 384 с.

24. Конституційне право зарубіжних країн: навч. посібник / М. С. Горшеньова, К. О. Закоморна, В. О. Ріяка та ін.; За заг. ред. В. О. Ріяки. 2е вид., допов. і перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

25. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

26. Кравченко В.В. Конституційне право України: навч. посібник. Київ: Атіка, 2000. 320 с.

27. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 № 2341-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

28. Кузнецова М.Ю. Удосконалення правового механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у колективних договорах. *Приватне та публічне право*. 2022. № 3. С. 33-37.

29. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0186203-04> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

30. Мурашин О. Г. Страйки : правові питання. *Підприємство, господарство і право*. 2000. № 10. С. 67

31. На Криворізькому залізничному дев'яту добу страйкують гірники: під землею 257 осіб URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3097541-na>

krivorizkomu-zalizadorudnomu-devatu-dobu-strajkuut-girniki-pid-zemleu-257-sib.html
(дата звернення: 17.11.2024 р.).

32. Науменко К.С. До питання реалізації працівниками права на страйк в Україні. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. С. 45-49.

33. Петроє О.М. Міжнародно-правові стандарти соціального діалогу в органах державного управління. *Державне управління: теорія та практика*, 2012, 2. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12POMODU.pdf> (дата звернення: 03.11.2024 р.).

34. Погорілко В. Ф. Гарантії конституційні. Юридична енциклопедія: 462. в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: Укр. енцикл, 1998. Т. 1 : А–Г. 672 с.

35. Погорілко В. Ф. Конституційне право України: підручник / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко. за заг. ред. В. Ф. Погорілка. М-во освіти і науки України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Прецедент, 2009. 338 с

36. Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

37. Положення про посередника: наказ НСПП від 18.11.2008 № 133 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

38. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ НСПП від 18.11.2008 № 131 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/v0131299-08/conv> (дата звернення: 03.11.2024 р.).

39. Права людини в особливих правових режимах: досвід України: монографія / Д. С. Терлецький, О. В. Марусяк, Ю. Д. Батан, М. В. Афанасьєва та ін.; за заг. ред. д.ю.н., проф. М. В. Афанасьєвої. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 356 с.

40. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник.

Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. С. 619.

41. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

42. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17> (дата звернення: 03.11.2024 р.).

43. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 03.11.2024 р.).

44. Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян: Указ Президента України від 18.02.2002 № 143/2002 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/143/2002> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

45. Проект Закону про страйки та локаути: від 27.12.2019 № 2682 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793 (дата звернення: 17.11.2024 р.).

46. Проект Кодексу України про працю: від 08.11.2019 № 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 17.11.2024 р.).

47. Проект Трудового кодексу України: від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 17.11.2024 р.).

48. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 27.10.2024 р.).

49. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 року URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/422/96-%D0%B2%D1%80/print1382538679248806> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

50. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

51. Про МОП. Сайт Міжнародної організації праці. URL:

<https://www.ilo.org.ua> (дата звернення: 27.10.2024 р.).

52. Про Повноважного Представника Президента України з питань додержання прав і свобод людини і громадянина: Указ Президента України від 05.04.2007 № 276/2007 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2007> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

53. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.10.2024 р.).

54. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

55. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

56. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 27.10.2024 р.).

57. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

58. Про утворення Національної служби посередництва і примирення Президент України: Указ, Положення від 17.11.1998 № 1258/98 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

59. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

60. Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору. *Зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту*. 2006. Вип. 7. С. 39-41

61. Процишен М. В. Право на страйк, його конституційне визначення та

можливості вдосконалення. *Право України*. 2009. № 10. С. 211-218.

62. Радіонова-Водяницька В.О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 105-110.

63. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)": Рішення від 24.12.2009 № 35-пп/2009. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v035p710-09> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

64. Севрюков Д.Г. Особливості правового регулювання трудових відносин у країнах загального права в XIX столітті. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2010. №3. С. 93 – 95

65. Скаун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Видання 2-ге, перероблене і доповнене. Харків: Еспада, 2009. 752 с.

66. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2011. 208 с

67. Сокол М. В. Поняття права на страйк та його основні ознаки. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Правознавство*. 2012. № 1/2. С. 105-112

68. 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

69. Тацій, В. Я. Становлення правової державності в Україні в аспекті конституціоналізму / В.Я. Тацій, Ю.М. Тодика. Конституційно-правові засади становлення української державності/ В. Я. Тацій, Ю. М. Тодика, О. Г. Данильян та ін. за ред. В. Я. Тація, Ю. М. Тодики. Харків: Право, 2003. – 328 с.

70. Терлецький Д. С., Батан Ю. Д. Права людини в порівняльному вимірі: метод. рекомендації. Одеса: Фенікс, 2022. 44 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/23034> (дата звернення: 10.11.2024 р.).

71. Тихонюк О.В. Щодо права на індивідуальний трудовий страйк. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 4. С. 84–87.
72. Трюхан О.А. Обмеження права на страйк окремих категорій працівників: правові аспекти URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/24-25_05_2019/pdf/38.pdf (дата звернення: 17.11.2024 р.).
73. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації: підручник. Київ: Знання, 2005. 276 с.
74. Фрицький О.Ф. Конституційне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 536 с.
75. Філософія: словник термінів та персоналій / В. С. Бліхар, М. А. Козловець, Л. В. Горохова, В. В. Федоренко, В. О. Федоренко. Київ: КВІЦ, 2020. 274 с.
76. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12. 00. 05. Харків, 2004. С. 17
77. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні» за 2021 рік URL: https://dpsu.gov.ua/upload/file/schoricha_dopovid_2021.pdf (дата звернення: 17.11.2024 р.).
78. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 / Н. М. Швець. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 196 с.
79. Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 30-36.
80. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. 227 с.
81. Швець Н. М. Умови реалізації права на страйк. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 118-121.

82. Батан Ю. Д. Проблема колективних прав. *Проблеми сучасної конституціоналістики* : навч. посіб. / за заг. ред. А. Р. Крусян та А. А. Єзерова. Київ: Юрінком Інтер, 2018. С. 324–343.

83. Батан Ю. Д. Превентивний механізм сучасного права : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2021. 267 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1337ec4d-a4fc-4760-8958-44dbddccee7d/content> (дата звернення: 17.11.2024 р.).

84. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 17.11.2024 р.).