

Н. М. ШВЕЦЬ,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## ПРАВО НА СТРАЙК: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ

Стаття присвячена аналізу проблемних правових аспектів реалізації права на страйк. Зокрема, порушується питання необхідності активізації примирних процедур з метою попередження страйків. Основну увагу акцентовано на пропозиціях щодо внесення змін до профільного Закону, який регламентує проведення страйку, в частині деталізації категорій працівників, яким заборонено страйкувати.

**Ключові слова:** страйк, право на страйк, реалізація права на страйк, примирні процедури, заборона страйку.

**Постановка проблеми.** Час від часу відбуваються страйки у світовому масштабі. Зокрема, серед останніх страйків на теренах європейських країн – страйк польських митників (червень 2016 р.), пілотів авіакомпанії Lufthansa (листопад 2016 р.), бортпроводників British Airways (лютий 2017 р.) тощо. Водночас не є винятком і Україна на предмет проведення працівниками страйків.

Безумовно, той факт, що страйки періодично спалахують на теренах нашої держави, – тривожний сигнал як для внутрішньої, так і для зовнішньої політики, орієнтованої на підтримання привабливого соціального клімату України. Водночас, як і раніше, страйк залишається дієвим засобом вирішення колективних трудових спорів попри ускладнену процедуру його організації та проведення. Узагальнення практики страйкування дозволяє зробити висновок, що страйк – потужний засіб тиску на роботодавця з боку найманих працівників. Жоден роботодавець не зацікавлений у проведенні колективом його працівників страйків. Причин тому чимало, у тому числі підвищена увага журналістів до підприємств, на яких оголошено страйк, що створює антирекламу роботодавцю.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблематику реалізації права на страйк досліджували такі представники наукової спільноти, як Л. В. Беззубко, В. Я. Бурак, Н. Б. Болотіна, С. І. Запара, І. А. Куян, В. В. Лазор, О. Г. Мурашин, П. Д. Пилипенко, Н. М. Погрібна, М. В. Процишен, В. М. Слома, А. М. Слюсар, М. В. Сокол, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева та ін. Водночас питання заборони страйків у роботах українських науковців висвітлено фрагментарно.

**Метою** цієї статті є аналіз проблемних правових аспектів реалізації права на страйк, а також випадків заборони страйку.

**Виклад основного матеріалу.** За реалій сьогодення через порушення трудового законодавства, політику жорсткої економії за рахунок працюючої людини, погіршення умов праці, заморожування зарплат, зниження соціальних гарантій тощо працівники змушені частіше використовувати для захисту своїх законних прав та інтересів право на страйк.

За результатами 2015 р. Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) сприяла пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 18 страйків [1].

18 лютого відповідно до рішення Генеральної ради Міжнародної конфедерації профспілок у всьому світі відзначається Глобальний день дій за право на страйк. Водночас відзначення цього дня не має стати керівництвом до дії у сенсі пропагування страйків.

Безумовно, право на страйк належить до фундаментальних прав працівників, є надбанням профспілкових течій, важливим інструментом профспілок у справі захисту трудових прав і соціальних гарантій працівників – членів профспілкової організації. Профорганізації проводять заходи на захист права на страйк, привертаючи увагу громадськості до проблеми.

Право на страйк закріплено у ст. 44 Конституції, розд. III «Страйк» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР (далі – Закон № 137) присвячений механізму реалізації цього права, проте не слід забувати, що страйк – крайній засіб вирішення колективного трудового спору, до того ж намагання розширити перелік категорій працівників, яким дозволено страйкувати, потенційно може призвести до поступового зростання чисельності

категорій працівників, які будуть тиснути на законодавця з метою гарантування їм права страйкувати, що може призвести до неконтрольованих процесів, не бажаних на теренах будь-якої цивілізованої держави. Принаймні на такі роздуми автора статті наводять події, пов'язані з АТО, коли в країні неспокійно, під загрозою життя і здоров'я населення, правоохоронні структури викривають цілі арсенали зброї тощо. За таких реалій є сенс замислитись, навпаки, над питанням введення мораторію на проведення страйків як тимчасового заходу до стабілізації ситуації в країні, щоб знизити напругу. Сторони колективного трудового спору мають шукати шляхи примирення, компроміс у ході переговорного процесу за сприяння фахівців НСПП.

Страйк – одна з форм розв'язання конфлікту між роботодавцем та працівниками, проте це не єдиний засіб боротися з невиконанням роботодавцем вимог трудового та соціального законодавства. Завжди доцільно вирішувати конфліктну ситуацію цивілізованим шляхом – за столом переговорів, із залученням посередників, арбітрів.

Однією з недостатньо досліджених правових проблем механізму реалізації права на страйк залишається неоднозначність тлумачення змісту правової норми, що закріплює в рамках Закону № 137 ті категорії працівників, яким заборонено страйкувати. Більше того, з проекту Трудового кодексу № 1658 [2] вилучено книгу щодо колективних трудових спорів, в якій народні обранці, дослухавшись до порад наукової спільноти, принаймні намагалися більш чітко прописати механізм реалізації права на страйк.

У заключних положеннях Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки сторони, з-поміж іншого, домовилися підготувати узгоджені пропозиції щодо змін законодавства про вирішення трудових спорів та сприяти їх прийняттю Верховною Радою України [3].

Зупинимося на окремих правових аспектах реалізації права на страйк.

У випадку загострення конфлікту між роботодавцем та найманими працівниками підприємства, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору або роботодавець ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в перебігу вирішення колективного трудового спору, може бути розпочато страйк.

Страйк – організована акція, всі дії чи бездіяльність страйкарів у перебігу страйку мають бути скоординовані, мають відбуватися у правовому полі, щоб попередити потенційний хаос та масове безладдя. Для цього ініціативна група найманих працівників – підписантів рішення про оголошення страй-

ку має визначитися, хто очолить страйк (одна особа чи орган).

Відповідно до ч. 6 ст. 19 Закону № 137 орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

З цього приводу виникає питання, чи можна розцінювати як належне попередження роботодавця про страйк працівників, якщо працівники надішлють на e-mail роботодавця, зазначений на офіційному сайті підприємства в мережі Інтернет, чи електронну адресу, наприклад, канцелярії підприємства, електронне повідомлення (з електронним цифровим підписом особи, що очолила страйк, на виконання положень Закону України «Про електронний цифровий підпис» від 22.05.2003 р. № 852-IV) про оголошення страйку (мається на увазі електронний лист з повідомленням про доставку). Нам видається, що в епоху розвинутих інноваційних технологій, поширення електронного документообігу подібне листування прирівнюється до письмового попередження роботодавця про страйк, проте доцільно було б продублювати надрукований текст на паперовому носії, щоб забезпечити страйкарів від потенційно можливих збоїв у роботі мережі чи хитрощів роботодавця, наприклад, доступ до робочого комп'ютера мають працівники приймальні, інформація могла бути випадково видалена тощо.

Аналогічна ситуація з оформленням колективних вимог найманих працівників до роботодавця – вони можуть бути надіслані електронною поштою, а роботодавець електронним повідомленням (оскільки формат повідомлення у ч. 1 ст. 6 Закону № 137 не уточнено), спрямованим на електронну адресу відповідача вимог працівників чи на e-mail, зазначений у тексті оформлених електронним листом колективних вимог найманих працівників до роботодавця (на виконання положень Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 р. № 851-IV), може відмовитися виконувати вимоги найманих працівників, що й стане моментом виникнення колективного трудового спору. І вже на цьому етапі слід розгорнути кампанію щодо залучення посередників, арбітрів для примирення сторін спору.

Останнім часом з'явилося чимало наукових публікацій щодо доцільності запровадження на теренах України інституту медіації, зумовлених практикою застосування цього інституту примирення в багатьох країнах світу, що засвідчує його ефективність. Лунають пропозиції про запровадження медіації з метою

гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу.

Медіація (від англ. «mediation» – посередництво) – різновид альтернативного (позасудового) вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам самостійно, на добровільній основі розв'язати спірну ситуацію. Медіатор не вирішує спір по суті, а лише допомагає сторонам самим загасити конфлікт.

27.03.2015 р. у Верховній Раді України зареєстровано проект Закону «Про медіацію» № 2480, спрямований на поширення практики мирного вирішення спорів позасудовими методами та забезпечення збалансованих взаємовідносин між інститутом медіації та судовою системою.

На нашу думку, медіація не може поширюватися на вирішення колективних трудових спорів, оскільки механізм врегулювання таких спорів вже визначено в Законі № 137, проте цей механізм передбачає дещо інший порядок використання окремих елементів медіації.

За реалій сьогодення роль НСПП у попередженні страйків недооцінена. Вищим навчальним закладам юридичного профілю слід готувати трудових арбітрів, незалежних посередників. Ця функція (з добору та підготовки) не має бути прерогативою виключно НСПП, як це відбувається за умов сьогодення (за п. 1.2 наказу НСПП від 11.11.1999 р. № 105, яким затверджено «Положення про арбітра», п. 1.2 наказу НСПП від 11.11.1999 р. № 106, яким затверджено «Положення про посередника»). Висококваліфіковані фахівці НСПП мають співпрацювати з ВНЗ на предмет включення в навчальну програму дисциплін щодо розгляду трудових спорів і мають бути зацікавлені у якісній підготовці перспективних арбітрів та посередників, які б сприяли врегулюванню колективного трудового спору шляхом проведення примирних процедур, не доводячи справу до страйку і подальшого судового розгляду претензій.

Відповідно до ст. 26 Закону № 137 роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Що слід розуміти під категорією забезпечення «життєздатності підприємства»? Це поняття доповнює перелік оціночних понять у трудовому праві. У переважній більшості норм законодавства інших країн, що регламентує проведення страйків, йдеться про забезпечення під час страйку мінімуму необхідних робіт.

Наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 131 затверджено Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, де у пп. 2.5, 2.8, 4.8 йдеться про пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку. Ці пропозиції мають бути прописані в рішенні про оголошення страйку на підприємстві, в рекомендаціях щодо оголошення галузевого або територіального страйку. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язується сприяти роботодавцю в забезпеченні мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі, організації з метою підтримання життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку.

Під забезпеченням життєздатності підприємства у перебігу страйку, з нашої позиції, слід розуміти координаційні дії роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування та органу (особи), що очолює страйк, з метою недопущення повної зупинки діяльності підприємства, попередження простоїв, забезпечення роботою тієї частини персоналу, що не бере участі у страйку, тощо. На підприємстві, де оголошено страйк, роботодавець має зробити все від нього залежне, щоб працівники, не залучені до страйку, мали можливість пройти на свої робочі місця, стати до роботи, отримувати необхідні медичні послуги, харчуватися у їдальні, безперешкодно залишати територію підприємства під час перерви для відпочинку і харчування та в кінці робочого дня тощо. Страйкарі не вправі чинити перешкоди роботодавцю на шляху забезпечення життєздатності та нормального функціонування підприємства (не вправі перекривати під'їзні шляхи до підприємства, унеможливаючи доставку службовим транспортом персоналу, сировини, перешкоджаючи проїзду машин невідкладної медичної допомоги, пожежних машин тощо).

Орган (особа), що очолює страйк, має звітувати страйкарям, які уповноважили його на представництво їх інтересів, про перебіг вирішення колективного трудового спору на виконання положень ч. 3 ст. 20 Закону № 137. Інколи трапляється так, що страйковий комітет вже підписав мирову угоду з роботодавцем, а учасники страйку ще кілька годин продовжують страйк, спричиняючи збитки виробничому процесу, оскільки своєчасно не були повідомлені про хід врегулювання колективного трудового спору (конфлікту).

Малодослідженим є питання припинення страйку, його завершення. М. В. Сокол слушно зауважує, щоб страйк вважався крайнім засобом задоволення вимог найманих працівників, необхідно в законодав-

стві передбачити умови, за наявності яких страйк буде вважатися завершеним, і це одночасно приведе до вирішення конфлікту [4, с. 107]. Водночас цю тезу авторка наведеної вище цитати не розвиває, залишаючи відкритим для наукової дискусії питання, з якого моменту страйк слід вважати завершеним.

Щоб страйк себе вичерпав, з нашого погляду, сторони колективного трудового спору в ідеалі мають дійти згоди за всіма (переважною більшістю) пунктами, прописаними у вигляді вимог страйкарів у рішенні про оголошення страйку, що було оформлено протоколом та адресовано роботодавцю, й невідкладно почати ці домовленості втілювати в життя. Припинення страйку доцільно прописати в рішенні про завершення страйку. У тому випадку, якщо роботодавець виконає, приміром, частину вимог страйкарів, що задовольняє найманих працівників, і вони вже на цьому етапі погоджуються припинити страйк та стати до роботи, з нашої позиції, роботодавцю не було б зайвим підстрахуватися, підписавши угоду про вирішення колективного трудового спору з особою (органом), що очолює страйк. У такий спосіб роботодавець убезпечує себе від продовження страйкових потуг працівників, які у випадку відсутності письмової домовленості про завершення страйку завжди будуть апелювати фактом виконання не всіх вимог за списком.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду організації (особі), що очолює страйк.

Кінцевим моментом завершення страйку після підписання відповідного рішення (про припинення страйку чи угоди про вирішення колективного трудового спору) доцільно вважати момент, коли працівники, які брали участь у страйку, стануть до роботи (вийдуть на роботу і почнуть працювати, виконувати трудову функцію чи продовжать працювати, якщо страйк відбувся у формі тимчасового призупинення роботи).

Перейдемо до правового аналізу випадків заборони страйків.

Питання визначення переліку категорій працівників, яким заборонено страйкувати, породжує правову дискусію, оскільки норми Закону № 137 у цій частині тлумачаться довільно (складнощі викликає ч. 1 ст. 24 Закону № 137, а не частини 2–3 цієї ж статті), що підриває імідж законодавця, засвідчуючи необхідність більш якісно проводити експертизу нормативно-правового акта, запобігаючи неоднозначному сприйняттю нормативно-правового матеріалу.

Як впливає з цієї статті Закону № 137, обмеження права на страйк стосуються осіб, які виконують

життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких може спричинити загрозу життю, здоров'ю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і спровокувати руйнацію економіки. До них належать служби електро-, газо- й водопостачання, пожежна охорона, охорона здоров'я, громадського правопорядку, АЕС та ін. Працівники цих галузей зобов'язані виконувати функції, необхідні для забезпечення населення життєво важливими послугами, основними продуктами харчування тощо.

На виконання положень ст. 24 Закону № 137 в низку профільних законів було включено відповідні статті щодо заборони страйку (закони № 39/95-ВР, № 5403-VI, № 575/97-ВР, № 2633-IV, № 1550-III, № 389-VIII, № 1127-XIV, № 2728-III, № 1280-IV, № 232/94-ВР тощо).

Розглянемо становище в транспортній сфері щодо заборони страйку.

З приводу працівників транспорту ситуація у нашому законодавстві загострилася після резонансного рішення Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Заява № 48408/12), яке було винесено 2 жовтня 2014 р. та набуло статусу остаточного 2 січня 2015 р. Суд вказав на суперечність між законами № 137 та «Про транспорт» від 10.11.1994 р. № 232/94-ВР з питання вирішення трудових спорів у транспортній галузі. Судді дійшли висновку, що втручання у право заявників (працівників «Аеросвіту») не ґрунтувалося на точно сформульованих законодавчих актах, а тому була порушена ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. У зв'язку з цим ЄСПЛ зобов'язав Україну виплатити позивачам 20 тис. євро відшкодування моральної шкоди.

Міністерство інфраструктури України розробило законопроект № 4639 «Про внесення змін до деяких законів України щодо гарантування реалізації конституційного права людини на страйк». Цим документом Мінінфраструктури, зокрема, пропонує Верховній Раді України внести правки до ст. 18 Закону «Про транспорт». Зараз ця стаття передбачає, що страйк на підприємствах транспорту можливий у разі невиконання адміністрацією умов тарифних угод, окрім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також коли страйк становить загрозу життю та здоров'ю людини. Замість цієї норми пропонується вказати, що страйк на транспортних підприємствах проводиться відповідно до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів. І така правка начасі, адже Закон «Про транспорт», прийнятий у 1994 р., після набуття чинності у 1998 р.

Законом № 137 не був приведений у відповідність до норм останнього в частині гарантування права на страйк, зокрема ст. 18 Закону «Про транспорт» не зазнала змін, що й стало предметом спору в ЄСПЛ.

Видається доцільною заборона страйкувати працівникам транспортних служб безпеки, включаючи метеорологію, сигналізацію й дорожні огорожі.

Ще одну важливу зміну Мінінфраструктури пропонує внести до ст. 24 Закону № 137 – доповнити перелік випадків, за яких страйк заборонено, загрозою національній безпеці. Цілком підтримуємо позицію міністерства, ця зміна назріла, питання загрози нацбезпеці на злобі дня. Заборона страйку виправдана у випадку національної кризи, коли нормальні умови функціонування суспільства забезпечити неможливо (воєнні дії, збройні конфлікти, повстання, стихійні лиха, техногенні катастрофи тощо), але лише на обмежений строк і лише в обсязі, необхідному за таких умов.

Вважаємо за необхідне заборонити проведення страйків на підприємствах, які мають стратегічне значення для держави. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову «Про затвердження переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави» від 04.03.2015 р. № 83. Серед них значаться такі флагмани промисловості, як ДП «Завод ім. В. О. Малишева» (м. Харків), ДП «Львівський бронетанковий завод», Державний концерн «Укроборонпром» та ін. Детально пояснювати стратегічне значення безперервної роботи цих підприємств недоречно в умовах проведення на теренах нашої держави АТО і необхідності забезпечення ЗСУ танками, літаками, броньованими автомобілями, зброєю тощо. Припинення роботи працівниками цього сегмента української промисловості матиме негативні наслідки для економіки та безпеки держави в цілому. Страйки не повинні розхитувати підвалини державного устрою.

Пропонуємо розширити перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, персоналом банків – банківськими службовцями (до яких не відноситься технічний та обслуговуючий персонал банку). За реалій сьогодення банківські установи належать до основних служб, що мають працювати в нормальному режимі, запобігаючи затримкам платежів.

Нам видається, що роботодавець або уповноважена ним особа має доступно донести працівникам підприємства, установи, організації, де заборонено страйкувати, інформацію, чому страйки заборонені, які наслідки матиме проведення страйку. Така інформаційно-роз'яснювальна робота важлива, більше того, подібні тренінги підвищують престижність роботи в штаті таких підприємств, працівники усвідомлюють свою корисність, значущість виконуваної роботи для добробуту всієї країни. Водночас робото-

давець не вправі замовчувати інформацію щодо можливості проведення акцій протесту працівниками підприємства з метою відновлення порушених прав.

Узагальнюючи наведені міркування, можна дійти висновку, що заборонено страйкувати працівникам комунальних служб з прибирання сміття; служб, які займаються утилізацією промислових відходів; органів санітарного і ветеринарного контролю; сфери охорони здоров'я; безперервних виробництв; стратегічно важливих для безпеки держави підприємств; служб електро-, газо-, водопостачання; сфери зв'язку; продовольчого постачання; охоронникам складів боєприпасів та вибухонебезпечних речовин; аварійно-рятувальних служб тощо.

На виконання положень ст. 44 Конституції України, яка передбачає, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей, не буде зайвим привести у відповідність до цієї статті Основного Закону положення ст. 24 Закону № 137 (в частині актуального уточнення про національну безпеку). Досить імовірно, що після дублювання цієї норми і в Законі на неї будуть частіше посилатися, оскільки загальновідомо, що сама процедура організації та проведення страйку детально регламентована в нормах саме профільного Закону № 137, тому і роботодавець, і особа (орган), що очолює страйк, детально вивчають статті Закону № 137, перш ніж вживати якихось активних заходів щодо проведення страйку чи утримання від його організації.

Таким чином, підтримуємо пропозицію Мінінфраструктури про приведення норм Закону № 137 у відповідність до ст. 44 Конституції, норм Закону «Про транспорт» – до ст. 24 Закону № 137; пропонуємо розширити перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, банківськими службовцями, працівниками стратегічно важливих для безпеки держави підприємств.

М. Процишен констатує, що на практиці страйки виникають не лише у зв'язку з порушенням трудових прав. Також працівники висувають вимоги щодо покращення торгівлі, медичного та побутового обслуговування, роботи транспорту, правоохоронних органів тощо. І, як правило, не постає питання про заборону таких страйків (страйків розширеного тлумачення), про оголошення їх незаконними. У свідомості пересічних громадян вони розглядаються як соціально справедливі дії, що мають суспільно прийнятну мету [5, с. 215]. У розвиток цієї тези можна підсумувати, що якщо працівники висувають вимоги до роботодавця з приводу покращення якості медичного обслуговування на підприємстві (приміром, у медпункті) з метою забезпечення роботодавцем безпечних, нешкідливих, сприятливих умов праці, то припинення

роботи працівниками (страйк) у цьому випадку буде законним. Коли ж йдеться про вимоги громадян України щодо покращення якості медобслуговування у лікарнях, адресовані до посадовців Міністерства охорони здоров'я України, фахівців структурних підрозділів у системі охорони здоров'я, то в даному разі свої вимоги вони можуть висувати у перебігу акцій протесту (мітингів, походів, демонстрацій тощо), а не шляхом організації та проведення страйку, адже в цьому випадку учасниками цих заходів будуть не працівники медичних установ, а звичайні громадяни. Правом страйкувати наділені виключно наймані працівники.

Підсумовуючи наведені міркування, зазначимо, що ця стаття націлена на недопущення соціального вибуху, попередження вирішення накопичених соціально-економічних проблем, колективно-трудова спорів у нецивілізований спосіб. У цьому контексті нам імпонує позиція Н. М. Погрібною щодо допоміжного характеру права на страйк по відношенню до інших трудових прав, звертатися до якого слід досить обережно та лише за умови неефективності всіх інших наявних засобів. Адже безконтрольні та безпідставні страйки можуть абсолютно легко вилитися у масові заворушення [6, с. 94].

Необхідно об'єднувати зусилля профспілок та роботодавців для ефективного та цивілізованого вирішення колективно-трудова спорів. В умовах проведення АТО роботодавці і працівники дуже добре

уявляють небезпечність конфліктних ситуацій, тому мають знаходити законні, цивілізовані, мирні шляхи їх вирішення.

Право на страйк існує, а механізм його реалізації, образно висловлюючись, «кульгає». До того ж слід констатувати, що у процедурі реалізації права на страйк не працює головна річ – процес примирення. Важливо привернути увагу до шляхів попередження страйку засобами посередництва та примирення, соціального діалогу.

**Висновки.** На сторінках цієї статті напрацьовано низку пропозицій. Зокрема, деталізовано поняття забезпечення «життєздатності підприємства» під час страйку, звернено увагу на недоцільність поширювати інститут медіації на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); запропоновано розширити перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, банківськими службовцями, працівниками стратегічно важливих для безпеки держави підприємств; запропоновано вищим навчальним закладам юридичного спрямування здійснювати підготовку кадрів (арбітрів, посередників) для роботи у складі трудових арбітражів і примирних комісій з метою попередження страйків; запропоновано деталізувати в нормах Закону № 137 формат письмового повідомлення роботодавця про вимоги працівників і про оголошення страйку електронним листом; деталізовано момент завершення страйку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-9/4865-informatsiya-pro-rezultati-diyalnosti-natsionalnoji-sluzhbi-poserednitstva-i-primirenniya-za-2015-rik>.
2. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс] (проект доопрацьований в ред. від 20.05.2015). – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України на 2016–2017 роки від 23.08.2016 // Уряд. кур'єр. – 2016. – 14 верес. (№ 172).
4. Сокол М. В. Поняття права на страйк та його основні ознаки / М. В. Сокол // Вісн. ОНУ ім. І. І. Мечникова. Правознавство. – 2012. – Т. 17, вип. 1/2 (16/17). – С. 105–112.
5. Процишен М. Право на страйк, його конституційне визначення та можливості вдосконалення / М. Процишен // Право України. – 2009. – № 10. – С. 211–218.
6. Погрібна Н. М. Зміст та місце права на страйк в системі трудових прав працівників / Н. М. Погрібна // Європ. перспективи. – 2011. – № 4, ч. 2. – С. 91–95.

## REFERENCES

1. Informatsiia pro rezultaty diialnosti Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia za 2015 rik [The results of the National Mediation and Reconciliation Service for 2015]. [www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua) Retrieved from: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-9/4865-informatsiya-pro-rezultati-diyalnosti-natsionalnoji-sluzhbi-poserednitstva-i-primirenniya-za-2015-rik>. [In Ukrainian]

2. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014 r. # 1658 (proekt doopratsovanyi v redaktsii vid 20.05.2015 r.). [Draft Labor Code of Ukraine of 27.12.2014 p. 1658 number (draft revised as amended on 05.20.2015 g.).] *wl.c1.rada.gov.ua* Retrieved from: [http://wl.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://wl.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) [In Ukrainian]
3. Heneralna uhoda pro rehuliuвання osnovnykh pryntsyypiv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini mizh vseukrainskymy obiednanniamy orhanizatsii robotodavtsiv v osobi Spilnoho predstavnytskoho orhanu storony robotodavtsiv na natsionalnomu rivni, vseukrainskymy obiednanniamy profesiinykh spilok v osobi Spilnoho predstavnytskoho orhanu reprezentatyvnykh vseukrainskykh obiednan profspilok na natsionalnomu rivni ta Kabinetom Ministriv Ukrainy na 2016–2017 roky vid 23.08.2016 r. [General Agreement on regulating the basic principles and norms of social and economic policy and labor relations in Ukraine between national associations of employers represented by the joint representative body of employers at national level, national associations of trade unions represented by the joint representative body representative Ukrainian trade unions at the national level and the Cabinet of Ministers of Ukraine in 2016–2017, the years from 23.08.2016] *Uriadovyi kurier* vid 14.09.2016 r. – # 172. [In Ukrainian]
4. Sokol M. V. (2012) Poniattia prava na straik ta yoho osnovni oznaky [The concept of the right to strike and its main features] *Visnyk ONU imeni I. I. Mechnykova. Pravoznavstvo. – Bulletin ONU II Mechnikov. Science of law*, 17, 1/2 (16/17), 105–112. [In Ukrainian]
5. Protsyshen M. (2009) Pravo na straik, yoho konstytutsiine vyznachennia ta mozhyvosti vdoskonalennia [The right to strike and its constitutional definition and possibilities for improving] *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 10, 211–218. [In Ukrainian]
6. Pohribna N. M. (2011) Zmist ta mistse prava na straik v systemi trudovykh prav pratsivnykiv [The contents and place the right to strike in the system of labor rights] *Yevropeiski perspektyvy. – European perspective*, 4 (Vol. 2), 91–95. [In Ukrainian]

Н. Н. ШВЕЦ

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Статья посвящена анализу проблемных правовых аспектов реализации права на забастовку. В частности, поднимается вопрос необходимости активизации примирительных процедур с целью предупреждения забастовок. Основное внимание акцентировано на предложениях о внесении изменений в профильный Закон, регламентирующий проведение забастовки, в части детализации категорий работников, которым запрещено бастовать.

**Ключевые слова:** забастовка, право на забастовку, реализация права на забастовку, примирительные процедуры, запрет забастовки.

N. M. SHVETS

PhD, Associate Professor, assistant Professor of Labor Law Department of Yaroslav Mudryi National Law University

### RIGHT TO STRIKE: FEATURES OF ENFORCEMENT AND LIMITATIONS

**Problem setting.** On the territory of Ukraine from time to time the strikes have been staged. It is the wake-up call for both domestic and foreign policy focused on maintaining an attractive social climate of the state. However, the strike is an effective mean of resolving collective labor disputes despite the complicated procedure of its staging. But the law on strikes is difficult, it contains provisions that ambiguously perceived and impede the law enforcement practice, in particular, concerning with the ban on strikes.

**Analysis of resent researches and publications.** The problems of the enforcement the right to strike are examined by such representatives of the scientific community as Bezzubko L. V., Burak V. Y., Bolotina N. B., Zapara S. I., Kuyan I. A., Lazor V. V., Murashyn O. G., Pylypenko P. D., Pohribna N. M., Protsyshen M. V., Sloma V. M. Slusar A. M., Sokol M. V., Stadnyk M. P., Chanyshv G. I. and other.

**Target of research.** The purpose of this article is to analyze the problematic legal aspects of right to strike enforcement and strike prohibition cases.

**Article's main body.** Strike is an extreme mean of solving the collective labor dispute, so the attempt to expand the list of categories of employees who are allowed to strike may lead to a gradual increase of the number of categories of employees that will put pressure on legislators to have the guarantee of the right to strike, and such situation could lead to uncontrolled processes that are not desirable in the territory of any civilized state.

Let us consider at some legal aspects of the right to strike realization. Thus, from our position, the viability of the enterprise during the strike is the coordinating actions of the employer, local executive power and body (person) leading the strike in order to prevent a complete stop of the enterprise activity, prevent downtime, ensure the work of the part of staff that does not participate in the strike and so on. If the strike had been announced in the enterprise, the employer must do everything in its power to give to the employees who does not involved in the strike the opportunity to get theirs jobs and start to work, receive necessary medical care, eat in the dining room, freely leave the territory of the enterprise during the breaks for rest and meals and at the end of the day, and so on.

From our point of view, the parties of the collective labor dispute should ideally agree on all (majority) items spelled out in the requirements strikers that had been declared and were formalized in protocol and addressed to the employer, and also should immediately start to implement these requirements in practice. The suspension of the strike is advisable to register in the decision about the end of the strike.

**Conclusions and prospects for the development.** On the pages of this article a number of proposals had been drafted. In particular, the notions of «viability of the enterprise» during the strike had been detailed, the author paid attention to the unreasonableness of distributing the institute of mediation for settling the collective labor disputes (conflicts); it has been proposed to expand the list of categories of employees who are not allowed to strike, for example, bank employees, employees of strategically important for state security companies; it has been proposed to the higher education institutions to implement legal orientation training (arbitrators, mediators) to work in the labor arbitration and conciliation commissions to prevent strikes; also it has been proposed to detailing the provisions of law № 137 on the format of written notification of the employer about the employees' requirements and on declaring the strike by email; it has been detailed the moment of the strike ending.

**Key words:** strike, right to strike, the realization of the right to strike, conciliation, prohibition of the strikes.