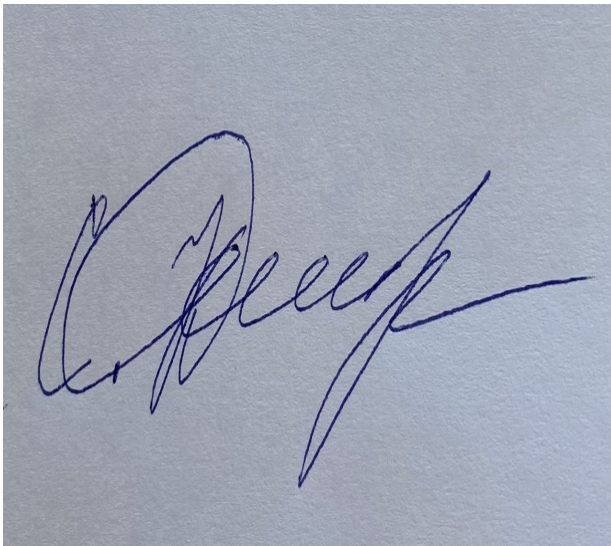


Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота
освітній ступінь – магістр

на тему: **«ПРАВО НА СТРАЙК ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ»**



Виконав: студент 2-го року навчання
Спеціальності 081 Право
Коломієць Сергій Сергійович

Науковий керівник: Яцкевич І.І.,
кандидат юридичних наук

Рецензент _____

Магістерська робота захищена за
оцінкою « _____ »

Секретар ЕК _____
«__» _____ 20__ р.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА СТРАЙК ТА МЕХАНІЗМУ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ	
1.1. Поняття та зміст механізму реалізації права	8
1.2. Право на страйк у системі соціально-економічних прав	19
1.3. Право на страйк у теорії трудового права та конфліктології	26
Висновки до Розділу 1	37
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК	
2.1. Право на страйк в українському законодавстві	39
2.2. Механізм забезпечення та реалізації права на страйк	48
2.3. Міжнародно-правовий механізм забезпечення права на страйк	56
Висновки до Розділу 2	63
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ	
3.1. Заборона та умови обмеження права на страйк	66
3.2. Удосконалення захисту прав роботодавця при реалізації права на страйк ...	76
3.3. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні	84
Висновки до Розділу 3	93
ВИСНОВКИ	96
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	101

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДССУ – Державна служба статистики України

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КЗпП – Кодекс законів про працю України

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ЦК – Цивільний кодекс України

ECtHR – European Court of Human Rights

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена недосконалістю правового регулювання механізму реалізації права на страйк, а також відсутністю єдності та жвавою науковою дискусією навколо цього питання. Водночас як на теоретичному, так і на прикладному рівні залишаються невирішеними низка питань, пов'язаних з реалізацією права на страйк. У відповідності з даними Держстату в Україні в останнє страйки фіксувалися у 2017 році (23 страйки у промисловому секторі економіки). Проте порівняно із надзвичайно резонансними страйковими заходами, які періодично відбуваються в інших європейських державах (наприклад, страйки у Франції проти пенсійної реформи (2019), у найбільших аеропортах Німеччини (2019), вчителів та викладачів у Польщі та Великій Британії (2019) та інших державах Європейського Союзу, в Україні останніми роками не зареєстровано страйкових акцій, хоча це не означає, що українські робітники більше задоволені своїм становищем на ринку праці порівняно з німецькими, польськими чи французькими працівниками. Досі фіксується високий рівень заборгованості по заробітній платі, що у 2020 році складає в середньому 3 млрд гривень, згідно з даними статистики. Про недосконалість національного законодавства у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) свідчить і практика Європейського суду з прав людини, зокрема справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (2014), яку вирішено не на користь України. З іншого боку, практика запобігання страйкам через задоволення вимог трудового колективу (наприклад, страйк працівників аеропорту «Бориспіль», що мав розпочатися 19.06.2020, скасовано, оскільки роботодавець пішов на переговори та погодився на висунуті профспілкою умови). Натомість 29.10.2019 у Києві відбувся кількатисячний мітинг вчителів, які вийшли на акцію протесту з вимогою гідної зарплати. З огляду на положення нового закону «Про повну загальну середню освіту», який передбачає обов'язкове переведення на роботу на умовах трудового контракту

або звільнення у випадку незгоди на таке переведення усіх педагогів-пенсіонерів, ймовірність подальших страйків зростає. Тож актуальність дослідження полягає не лише в тому, щоб дослідити сутність права на страйк, а й визначити та запропонувати шляхи удосконалення механізму його реалізації з метою формування збалансованої системи ефективної реалізації та захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників та роботодавців.

Статистичні дані за останні роки щодо кількості страйків в Україні та зазначені факти, напевне, свідчать не про відсутність страйкової активності через задоволеність працівників, а радше про певну недосконалість механізму реалізації права на страйк в Україні. Тому актуальність дослідження полягає не лише в тому, щоб дослідити сутність права на страйк, а й визначити та запропонувати шляхи удосконалення механізму його реалізації з метою формування збалансованої системи ефективної реалізації та захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників та роботодавців.

Право на страйк є одним із фундаментальних трудових прав, визнаним на міжнародному рівні та закріпленим національним законодавством переважної більшості промислово розвинених країн з ринковою економікою та правовою системою. Не є винятком і Україна. Страйк є ефективним засобом забезпечення трудових прав працівників, однак самого його законодавчого закріплення, вочевидь, недостатньо, оскільки загальні декларативні положення самотійно не спроможні сформувати механізм реалізації права.

В умовах ринкової економіки застаріла модель правового регулювання трудових відносин не відповідає вимогам часу і не спроможна бути ефективною. Працівник має перестати розглядатися законодавцем як «святина корова», а механізм правового регулювання у сфері праці, зокрема права на страйк і локаут, має бути спрямований на забезпечення зваженого балансу прав, обов'язків і відповідальності всіх сторін трудових правовідносин – як працівника, так і роботодавця, а також держави.

Численні законодавчі ініціативи щодо оновлення й осучаснення трудового законодавства, у тому числі його кодифікації, не знаходять достатньої підтримки

законодавчого органу та залишаються лише предметом наукової і фахової дискусії й обговорення. Як наслідок, право на страйк продовжує вирішуватися в рамках порядку колективних трудових спорів (конфліктів), а право роботодавця на локаут – і взагалі поза правовим регулюванням і визнанням. Відповідні пропозиції залишаються на сторінках законопроектів та наукових публікацій.

Так, умови реалізації права на страйк стали предметом наукових пошуків і розвідок, що висвітлено в роботах таких вітчизняних дослідників, як Н. Б. Болотіна, В. О. Боняк, В. Я. Бурак, Ю. О. Коломоєць, В. В. Лазор, О. Г. Мурашин, І. М. Новак, М. В. Процишен, В. М. Слома, М. В. Сокол, Н. М. Швець та ін., а також іноземних дослідженнях, зокрема В. Gernigon, Н. Guido, А. Odero, В. Waas та інших. Однак, питання комплексного механізму реалізації права на страйк залишається відкритим до подальших наукових досліджень та обґрунтування.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних напрацювань юридичної науки та положень трудового законодавства, визначити зміст та межі права на страйк та на цій основі надати пропозиції щодо вдосконалення механізму його реалізації.

Для досягнення мети були поставлені наступні **завдання**:

1. Розкрити зміст механізму реалізації права;
2. Визначити місце права на страйк у системі соціально-економічних прав;
3. Дослідити теоретичні засади реалізації права на страйк та його місце у правовій доктрині і конфліктології;
4. Дати правову характеристику права на страйк;
5. Розкрити механізм забезпечення та реалізації права на страйк;
6. Дослідити міжнародно-правовий механізм забезпечення права на страйк;
7. Визначити компенсатори заборон та обмеження права на страйк;
8. Обґрунтувати можливість легалізації локауту в Україні як механізму захисту прав роботодавця при реалізації права на страйк;
9. Розробити пропозиції щодо напрямів удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні.

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

Предметом дослідження є механізм реалізації права на страйк.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження стала сукупність загальнонаукових та спеціальних методів, прийомів і засобів наукового пізнання, їх комплексне застосування, спрямовані на досягнення мети і вирішення завдань магістерського дослідження, зокрема:

- порівняльно-правовий метод було використано під час дослідження вітчизняного та міжнародного забезпечення права на страйк, положень законодавства і законопроектів;

- метод системного аналізу і формально-логічний метод, які стали основою для дослідження наукових поглядів і підходів, обґрунтування наукових пропозицій щодо удосконалення механізму реалізації права на страйк;

- діалектичний метод було застосовано під час визначення змісту юридичних термінів, тлумачення норм трудового права, розроблення пропозицій щодо їх удосконалення;

- системно-структурний метод застосовано під час дослідження системи трудового права, обґрунтування механізму реалізації права на страйк та елементів, що в нього входять;

- метод моделювання отримав застосування під час формування прикладів і кейсів, а також підготовки ілюстраційного матеріалу, що супроводжує окремі результати дослідження;

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що викладені в магістерській роботі науково-теоретичні положення та висновки можуть бути використані, зокрема у правотворчості для удосконалення законодавчого регулювання права на страйк, у правозастосуванні – у справах, пов'язаних з реалізацією права на страйк, а також у науковій та дослідницькій діяльності для подальшого наукового опрацювання предмета цього дослідження та навчальному процесі під час підготовки навчальних програм і методичних матеріалів за відповідною тематикою і спеціальністю.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА СТРАЙК ТА МЕХАНІЗМУ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Поняття та зміст механізму реалізації права

Як зазначає В. М. Андріїв, для того, щоб у сучасному суспільстві право на працю реально здійснювалося, необхідна політична воля держави, яка полягає у прийнятті законів, що забезпечують механізм її реалізації [2, с. 67]. «Тобто, для того, щоб трудові права працівників були реально втілені в життя з метою задоволення їх базових та соціальних потреб, необхідно розробити ефективний та діючий механізм реалізації трудових прав працівників» [20, с. 130], – зокрема права на страйк та механізму його реалізації.

Досліджуючи зміст механізму реалізації права на страйк, вочевидь, насамперед слід визначитись із базовими поняттями, зокрема «механізм» та «механізм реалізації права». Так, слово «механізм» (від гр. μηχανή *mechané* – машина) – система тіл, що призначена для перетворення одного або декількох тіл у потрібний рух інших тіл [35]. Механізм, згідно зі словниковим визначенням, становить собою, зокрема «сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та ін. явище» [14, с. 665].

Під механізмом Є. О. Голікова розглядає: «систему певних елементів, які взаємопов'язані між собою та мають єдину загальну мету. Тобто, з цього, – на думку автора, – можна зробити висновок, що будь-який механізм має свою внутрішньо-організовану побудовану структуру, елементи якої знаходяться у взаємозв'язку та підпорядкуванні» [20, с. 131]. Таким чином, як видається, автор розглядає категорію «механізм» зі структурно-організаційної позиції як певну організаційну ієрархічну систему.

Загалом слово «механізм» найчастіше використовується технічними науками для позначення певного механічного пристрою, тобто машини у прямому розумінні слова (від гр. μηχανή *mechané* – машина). «Найімовірніше,

цей термін запозичено із природничих і технічних наук» [74]. «Сам термін «механізм» у буквальному значенні застосовується в технічному значенні, його тлумачення пов'язується із внутрішньою будовою машини» [117, с. 290]. «Термін «механізм» найбільш ймовірно запозичено із сфери техніки» [101, с. 50].

Однак сьогодні це поняття зустрічається практично у всіх сферах і галузях наукового знання – переважно для позначення певного устрою, системи елементів, складових тощо. Як зазначає Ю. Д. Древаль: «Поняття «механізм» та «механізми» в тих чи інших варіаціях широко застосовуються в багатьох сферах наукових досліджень. Започаткування практики з'ясування якихось соціальних явищ та процесів за допомогою механізмів завдячує науковим галузям економічного профілю. <...> Натомість теоретики держави та права традиційно оперують категорією «механізм держави» [26, с. 57].

Водночас, на думку О. Ю. Стояна: «поняття «механізм» доцільно розглядати з точки зору структурно-організаційного та структурно-функціонального підходів. У першому випадку поняття «механізм» являє собою сукупність певних складових елементів, що формують організаційний базис певних явищ та процесів. Структурно-функціональний підхід закладає в організаційні основи динамічний рух у процесі реального функціонування. Організаційно-структурні основи механізму визначають суб'єкти та об'єкти державного управління та регулювання, які за своєю природою є носіями статичних ознак, а динамічні зміни виникають на основі комплексу взаємозв'язків і взаємодій між ними» [110].

Подібних висновків доходить також Н. М. Опольська: «Основним недоліком у запозиченні категорії «механізм» правниками є те, що дослідники визначають його здебільшого через внутрішню структуру, будову, сукупність елементів, форм, методів та інструментів. Однак для визначення механізму, – на думку автора, з якою, напевне, варто погодитись, – перерахування елементів не досить, адже це перш за все зміни у просторі і часі, рух, який зумовлений взаємодією його складників, тобто процес» [66, с. 191].

На думку ж Н. П. Харченко, будь-який механізм – «це сукупність взаємозалежних і взаємодіючих частин або елементів при наявності, з одного боку, внутрішньої упорядкованості й узгодженості між ними, а з іншого боку – диференціації й відносної автономності». При цьому, автор, як видається, доволі влучно підкреслює, що «механізм є система в дії, а не «дія системи» [117, с. 290]. Отже, це, по-перше, характеризує систему в динаміці, а не просто як сукупність елементів, а по-друге, її спрямованість на досягнення результату.

На думку Л. Приходченко: «Основними ознаками будь-якого механізму є «вбудованість» у регульовану систему та специфічний управлінський зміст функціонування» [73]. Що стосується юридичної царини, то, напевне, найочевиднішим традиційним є використання категорії «механізм» у розумінні механізму правового регулювання. Це, як видається, вбудований у правову систему механізм правового впливу через регулювання суспільних відносин, підпорядкований принципам відповідної правової системи.

Досліджуючи питання механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах, Я. В. Сімутіна стверджує: «Незважаючи на те, що механізм правового регулювання, як теоретична категорія, розроблявся у правознавстві протягом півстоліття, на сьогодні значна кількість проблем, пов'язаних з цим, залишається дискусійною. Отже, необхідність удосконалення трудового законодавства, підвищення ефективності дії вже існуючих норм права потребує ретельного вивчення як самого поняття механізму правового регулювання трудових відносин, так і його складових елементів ...» [102, с. 188].

Як зазначається у науковій літературі [20, с. 131; 102, с. 189], поняття «механізм правового регулювання» вперше у юридичну науку ввів та розкрив С. С. Алексєєв, який вважає, що під останнім слід розуміти «узяту в єдності сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується правовий вплив на суспільні відносини» [4, с. 30]. Виходячи з цього С. С. Алексєєв зазначає, що «[п]оняття механізму охоплює дві сторони правового регулювання.

По-перше, – це забезпечення за допомогою сукупності правових засобів правового впливу на суспільні відносини і, відповідно, забезпечення ефективності правового впливу <...>.

По-друге, – це внутрішня будова механізму, його окремі елементи (частини), взяті в співвідношенні» [4, с. 30] (*Переклад з рос. наш – С. К.*).

Однак в літературі також іноді відзначається, що цю категорію було термінологічно сконструйовано і введено в правовий вжиток Н. Александровим [1, с. 183], який, як стверджує В. Яроцький, аналізуючи питання регулятивного впливу права на регламентовані ним суспільні відносини, запропонував розглядати «механізм правового регулювання» як категорію, що опосередковує взаємодію комплексу правових засобів, котрі забезпечують динаміку (рух) правовідносин [122, с. 67].

На думку О. Ф. Скакун, «[в]ідмітна риса правового регулювання полягає в тому, що воно має специфічний механізм. Поняття механізму правового регулювання використовується в теорії для розкриття взаємодії різних елементів правової системи, за допомогою яких здійснюється регулятивний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування» [103, с. 498]. Як зазначається у підручнику «Загальна теорія держави і права» за редакцією М. В. Цвіка: «правове регулювання здійснюється на системних засадах, через взаємодію багатьох юридичних явищ, конкретний порядок якої визначають у правознавстві як механізм правового регулювання» [32, с. 220].

«Механізм правового регулювання забезпечує взаємозв'язок суспільних відносин та правової форми. В теорії права загальновизнаним є те, що правовідносини – це юридична форма фактичних суспільних відносин. Зовні правове регулювання проявляється, як ефект дії свого специфічного механізму – механізму правового регулювання, що представляє взятую в єдності систему правових засобів» [55, с. 48], – вважає О. М. Куракін.

Як зазначає К. Г. Волинка, «[к]атегорія «механізм правового регулювання» дозволяє охопити весь процес правового регулювання, представити його в системно-динамічному вигляді, розкрити його структуру, взаємозв'язок і

взаємодію всіх елементів, з'ясувати їх характерні ознаки і функції. Комплексне вивчення механізму правового регулювання і теоретичне опрацювання пов'язаних з ним питань дасть можливість виявити додаткові напрями в дослідженні цього правового явища ...» [16, с. 108].

Ми підтримуємо позицію, за якою «[к]атегорія «механізм правового регулювання» має міжгалузеве значення і може бути використана всіма галузями права як у ґносеологічному, так і в термінологічному аспектах» [122, с. 70]. Виходячи з цього, відповідна категорія є універсальною та може звужуватися або конкретизуватися з огляду на контекст її застосування. Наведемо низку визначень механізму правового регулювання у вигляді таблиці:

Таблиця 1.1

Визначення поняття «механізм правового регулювання»

Автор	Визначення поняття
Козюбра М. І. [33, с. 96]	логічно узгоджена, динамічна система уніфікованих юридичних засобів і способів, необхідна й достатня для забезпечення результативного правового регулювання суспільних відносин.
Куракін О. Н. [55, с. 46]	сукупність правових засобів, що покликані моделювати поведінку осіб, за допомогою суб'єктивних прав і юридичних обов'язків.
Бобровник С. В., Тарахонич Т. І. та ін. [112, с. 451]	діяльність суб'єкта права, зобов'язаної сторони, законотворчого органу, правозастосовчого органу та наявні юридичні норми, які регулюють їх діяльність.
Гончарук С. Т. [21, с. 23]	система правових елементів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання (упорядкування) суспільних відносин у сфері державного управління.
Алексєєв С. С. [4]	узята в єдності сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується правовий вплив на суспільні відносини.
Кривицький Ю. В. [52, с. 45]	система юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується стабільне впорядкування суспільних відносин із метою найбільш оптимального узгодження індивідуальних, громадських і державних інтересів суб'єктів права, а також встановлення законності та правопорядку.
Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. [114, с. 343-344]	єдина система правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини.

Рабінович П. М. [98, с. 168]	система всіх державно-правових (юридичних) засобів, за допомогою яких держава здійснює владний вплив на суспільні відносини.
Кельман М. С. Мурашин О. Г. [36, с. 515]	єдина система правових засад, за допомогою яких здійснюється результативне правове впорядкування суспільних відносин та подолання перепон, які стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права.
Волинка К. Г. [16, с. 108]	спосіб функціонування єдиної системи правового регулювання, який розкривається через взаємозв'язки між її складовими елементами.

За результатами аналізу наведених визначень, можна дійти висновку про певну *єдність у наукових підходах щодо розуміння змісту механізму правового регулювання*, але лише *відносну*. Зокрема, можна виділити основні ознаки, через які характеризують категорію «механізм правового регулювання» (табл. 1.1), а саме:

- єдність та/або системність, що характеризує механізм правового регулювання через цілісність правових (юридичних) засобів, елементів, засад, способів і форм;
- цілеспрямованість, що передбачає визначеність правового впливу механізму правового регулювання на суспільні відносини з метою їх врегулювання, впорядкування тощо;
- результативність, що передбачає досягнення мети правового впливу на суспільні відносини, подолання перепон, які стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права, встановлення і забезпечення правопорядку.

Водночас, як зазначають М. С. Кельман та О. Г. Мурашин, між правовим регулюванням і правовим впливом є різниця, адже «[п]равовий вплив ширший за обсягом, ніж правове регулювання. Якщо правове регулювання, зазвичай, визначають як здійснюваний всією системою юридичних засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, то правовий вплив – як взятий в єдності й різноманітності весь процес впливу права на суспільне життя, свідомість і поведінку людей» [36, с. 511].

У теорії права вважається, що «[п]равове регулювання слід відрізнити від правового впливу. Останній здійснюється у різних сферах суспільного життя та знаходить відображення в інформаційній, виховній та іншій ролі права. Правовий вплив, на відміну від правового регулювання, пов'язаний з тими суспільними відносинами, які не регулюються правом, але на які поширюється його дія» [112, с. 297].

Аналогічну позицію зустрічаємо й у О. Ф. Скакун, яка зазначає, що не варто ототожнювати два явища: правове регулювання і правовий вплив. Термін «регулювання» походить від латинського слова «regula» – «правило» і позначає впорядкування, налагодження, приведення чогось у відповідність з чимось, тоді як термін «вплив» означає вплив на що-небудь за допомогою системи дій. Значеннєві навантаження цих двох категорій близькі, частково збігаються, але неоднозначні [103, с. 489], – підкреслює автор.

Критично оцінюючи позицію С.С. Алексєєва, О. М. Куракін стверджує, що не кожний правовий вплив складає механізм правового регулювання: «останній – набагато вужчий за попередній», – наголошує автор. У цих висновках автор (О. М. Куракін) посилається на С. А. Комарова [42, с. 178], який до механізму правового впливу включає, крім механізму правового регулювання, також правосвідомість, правову культуру, правові принципи і т. д. [55, с. 46].

У свою чергу, як зазначає Т. І. Тарахонич, усі існуючі в юридичній літературі підходи щодо співвідношення правового регулювання та правового впливу можна об'єднати в два напрями. Представники першого напрямку (С.А. Голунський, Е.А. Лукашова, А.С. Піголкін, Л.С. Явич та ін.) ототожнюють категорії правове регулювання та правовий вплив, підкреслюючи, що правове регулювання у тому чи іншому випадку базується на зазначених аспектах впливу (інформаційно-психологічний, виховний, соціальний) [111, с. 13].

Водночас представники іншого напрямку (С.С. Алексєєв, В.И. Гойман, В.П. Казимирчук, В.В. Лазарев, М.І. Матузов, М.Ф. Орзіх, К.Ю. Толстой) притримуються точки зору, що категорія «правове регулювання» не може ототожнюватися з категорією «правовий вплив», остання орієнтована на

використання різних форм впливу права на суспільні відносини [111, с. 13]. На наш погляд, позиція представників цього напрямку видається більш обґрунтованою, а відповідні категорії не є абсолютно тотожними.

Разом з тим, як видається, зазначені категорії є тісно взаємопов'язаними та взаємообумовленими. Так, правове регулювання є одним із засобів правового впливу, тобто правовий вплив на суспільні відносини може здійснюватись шляхом правового регулювання. Водночас правове регулювання передбачає наявність владного правового впливу на суспільні відносини, тобто правовий вплив опосередкований системою правого регулювання у широкому розумінні як загальної системи норм і правил суспільної поведінки.

Констатуючи відсутність єдиного підходу до розуміння категорії правове регулювання та правовий вплив, Т. І. Тарахонич підкреслює, що з одного боку, не варто ототожнювати зазначені категорії, оскільки вони є різними за своїм змістовним наповненням, а з іншого боку, дане розмежування є умовним та пов'язане з багатоаспектністю дії права [111, с. 13]. Аналогічні висновки наведено в роботі М. С. Кельмана та О. Г. Мурашина [36, с. 512].

Водночас цікавою є думка П. М. Рабіновича, який виділяє також поняття загальносоціального механізму правового регулювання та обґрунтовує це тим, що механізм правового регулювання не збігається повністю з правовим життям суспільства, є дещо «вужчим» від нього. Адже до останнього так чи інакше входять і такі явища, в яких ані держава, ані суспільство не зацікавлені (зокрема, правопорушення). Дія механізму правового регулювання супроводжується, переплітається, пов'язується із впливом інших соціальних явищ, які загалом можна відобразити зазначеним поняттям [98, с. 168].

Однак, такі висновки та доцільність виокремлення відповідного поняття видаються дещо дискусійними. Зокрема, механізм правового регулювання, дійсно, не збігається повністю з правовим життям суспільства, на наш погляд саме у цьому контексті розмежовуються категорії «правове регулювання» і «правовий вплив». Дійсно, є явища, в яких держава та суспільство не зацікавлені, саме для цього держава наділена правом застосування примусу, встановлює

відповідальність за посягання на суспільні відносини шляхом правового регулювання, а також правового впливу.

Водночас більш обґрунтованими видаються висновки О. Ф. Скакун, яка також виокремлює соціальну складову механізму правового регулювання, зазначаючи, що поняттям «соціально-правовий механізм забезпечення прав людини» підкреслюється, що правовий механізм – частина соціального і діє з ним у єдності [103, с. 190].

Водночас, на наш погляд, М. В. Кравчук вдало зазначає, що механізм правового регулювання характеризується владним впливом на суспільні відносини через юридичні засоби, за допомогою яких здійснюється правове регулювання [51, с. 197]. Тобто механізм правового регулювання має розглядатись як один з механізмів держави, яка є носієм владних повноважень, що реалізуються через систему органів державної влади. Отже, механізм правового регулювання можна розглядати через призму державного управління.

У теорії права вважається, що механізм держави є її ознакою, яка відбиває інституціональний аспект державності [32, с. 122]. Як стверджують Н. В. Пильгун та В. В. Бурбеза, «[д]о механізму функціонування держави відносять все те, що пов'язане з внутрішньодержавним управлінням та самоуправлінням. Першочергове значення у механізмі функціонування держави надається праву» [69, с. 48]. На думку Ф. І. Шамхалова, «[к]лючове значення для здійснення функцій управління державою має його механізм. Такий механізм держави виступає в якості основного суб'єкта реалізації державної влади. Він покликаний здійснювати публічну владу в суспільстві і включає цілий комплекс інститутів і органів, найтіснішим чином пов'язаних між собою і становлять єдину систему» [118, с. 272].

Вивчаючи механізм держави, Н. П. Харченко пише: «Дотепер однією з найпоширеніших концепцій розуміння механізму держави в юридичній науці є вузький і широкий підхід в аспекті співвідношення термінів «механізм держави» і «державний апарат». <...> В останні роки в правовій літературі звертають на себе увагу дослідження, що представляють науковий інтерес, які критикують

«вузьку» і «широку» концепції визначення державного механізму. У їх основі лежить спроба розглядати механізм держави в динаміці, у взаємовідносинах між собою його складових частин» [117, с. 288-289].

Слід зазначити, що в юридичній літературі питанню визначення механізму держави та співвідношення термінів «механізм держави» і «державний апарат» приділено чимало досліджень, тому не зупиняючись на цьому питанні, лише зазначимо, що, на наш погляд, найбільш обґрунтованим видається «широка» концепція, доповнена спробою розглядати механізм держави в динаміці, у взаємовідносинах між собою його складових частин.

Отже, реалізація функцій держави неможлива без наявності механізмів функціонування держави. Вочевидь, одним з механізмів держави чи-то механізмів функціонування держави є механізм державного регулювання, складовою якого своєю чергою є механізм правового регулювання. Відповідно до позиції, яку висловив І. В. Дроботенко «[у] науковій літературі термін «механізми державного регулювання» є досить широковживаним, однак його зміст і структуру різні науковці і практики трактують по-різному» [27, с. 97].

Так, відповідно до Енциклопедичного словника з державного управління, державне регулювання – це «сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи суспільно-економічних відносин з метою стабілізації і пристосування існуючої суспільно-політичної системи до умов, що змінюються» [28, с. 148].

Механізм державного регулювання за визначенням В. П. Приходька це: «сукупність функцій, етапів і послідовних процедур регуляторного впливу на організаційну систему, що супроводжується досягненням певного результату цього впливу, який може бути зіставлений з індикаторами показниками для визначення рівня досягнення управлінських (програмних) цілей функціонування системи» [74, с. 7].

На думку І. В. Дроботенко: «під механізмами державного регулювання слід розуміти: «здійснення державою комплексних заходів (організаційних,

правових, економічних тощо) у сфері соціальних, економічних, політичних, духовних та інших суспільних процесів та явищ з метою їх упорядкування чи для зміни й розвитку суспільних явищ або їх зв'язків» [27, с. 98]. Звичайно, – як підкреслює автор, – регулювання здійснюється за допомогою правових норм і заходів [27, с. 97].

Враховуючи зазначене, видається за можливе запропонувати до подальшої наукової дискусії наступне визначення поняття «механізм реалізації права» – це проактивна система реалізації комплексу методів, важелів і засобів владного впливу на суспільні відносини, спрямована на забезпечення суспільних і державних інтересів. У цьому визначенні намагаємось поєднати структурно-організаційний та структурно-функціональний підходи.

Входячи з зазначеного основними ознаками механізму реалізації права, що характеризують його зміст, визначаємо:

- динамічність та адаптивність, тобто система реактивна відносно зміни обставин і подій з метою впливу на них, упорядкування та врегулювання;
- забезпеченість владним впливом на суспільні відносини уповноваженими суб'єктами – носіями владних повноважень;
- спрямованість на забезпечення суспільних і державних інтересів та їх непорушності і балансу.

Отже, зміст (межі) механізму реалізації права пов'язаний із забезпеченням суспільних і державних інтересів, непорушності (обмеження) і балансу інтересів суб'єктів цих правовідносин. Таким чином, визначення змісту базових категорій як-то «механізм» та «механізм реалізації права», як видається, є відправною точкою подальшого дослідження безпосередньо механізму реалізації права на страйк, зокрема місця останнього в системі соціально-економічних прав.

1.2. Право на страйк у системі соціально-економічних прав

У науковій літературі ефективність забезпечення державою всієї системи прав людини оцінюється залежно від стану соціально-економічних прав, які у сукупності з громадянськими і політичними правами складають єдиний комплекс правового статусу особистості [41, с. 67]. Л. А. Гордон вважає, що «[с]оціально-економічні права охоплюють норми, що стосуються положення людини в сфері праці і побуту, зайнятості, добробуту, соціальної захищеності і мають на меті створення умов, за яких люди можуть бути «вільні від страху і нужди» [22, с. 127] (*Переклад з рос. наш – С. К.*).

Як зазначено в колективній праці за редакцією М. В. Цвіка, О. В. Петришина, економічні права розглядаються як право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, право на працю, на підприємницьку діяльність, на заробітну плату, на страйк [32, с. 456]. Крім того, А. М. Колодій та А. Ю. Олійник також зазначають, що Конституція України відносить до системи економічних прав, зокрема право на працю (ст. 43) та право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45) [40, с. 194].

На противагу, в роботі за редакцією В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка та Ю. М. Тодики визначено, що право на працю (ст. 43), право на страйк (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45) належать до соціальних прав (за новою Конституцією України) [43, с. 139]. Серед інших, право на працю, її безпечність і охорону, а також право на страйк, як зазначає С. О. Варланов, є соціальними правами [15, с. 39].

Не погоджуючись з такими підходами, оскільки вони є занадто звуженими, на думку М. В. Процишен, право на страйк є соціально-економічним правом, оскільки спрямоване на захист та поєднує в собі ознаки як соціальних, так і економічних прав. При цьому, автор вважає, що право на страйк часто має політичний характер [97, с. 214]. Дійсно, на наш погляд, така позиція хоч і не

позбавлена дискусійності, зокрема в частині політичного характеру права на страйк, однак в цілому з нею можна погодитись.

Цікаво, що «соціалістична доктрина трудового права, – як зазначають А. М. Лушников та М. В. Лушникова, – не визнавала можливості колективних трудових спорів і права на страйк по радянському трудовому законодавству» [58, с. 43], – припускаємо, з огляду на те, що фактично держава була єдиним роботодавцем, а отже і страйк за замовчуванням міг розглядатися як спрямований проти держави, що було неприйнятно для відповідного тоталітарного режиму.

Майданник О. О. не проводячи чіткого розмежування, до конституційних соціальних та економічних прав і свобод людини і громадянина відносить, зокрема на працю (ст. 43); на страйк (ст. 44); на відпочинок (ст. 45) [60, с. 148]. Отже, як видається, на думку автора, право на страйк належить як до соціальних, так і до економічних прав і свобод людини і громадянина.

Таким чином, бачимо відсутність єдності навіть у загальному та фундаментальному питанні щодо місця трудових прав та права на страйк зокрема у системі права серед конституціоналістів та теоретиків держави і права. Вочевидь, досліджуючи право на страйк в системі соціально-економічних прав, насамперед слід визначитись зі змістом понять «економічні права», «соціальні права», «соціально-економічні права» та їх співвідношенням, а також місцем права на страйк у системі соціально-економічних прав.

Так, у міжнародно-правових документах, передусім у Загальній декларації прав людини [31] та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [63], конституціях розвинутих країн Європи та Америки, соціально-економічні права набувають всебічного розвитку і дістають юридичне закріплення [32, с. 452]. Соціально-економічні права разом з культурними правами вважаються правами другого покоління.

Як зазначає П. Н. Байматов «[п]рава другого покоління, тобто соціально-економічні, відкоригували правову модель відносин особистості і держави. Якщо громадянські і політичні права були покликані захистити особистість від

свавільних дій влади, «помістивши» її в охоронюваний законом «простір свободи», то соціально-економічні права певним чином «прив'язували» людину до держави, зобов'язуючи останню допомагати тим, кому загрожує небезпека втопитися «в морі свободи» [7, с. 1529] (*Переклад з рос. наш – С. К.*).

Це покоління прав людини (соціально-економічних прав) сформувалося в процесі боротьби народів за поліпшення свого економічного рівня, підвищення соціального статусу (так звані «позитивні права»). Однак, сучасні вчені дискутують також щодо природи соціально-економічних прав [113, с. 1020]. Попри наявність сьогодні відносної визначеності щодо розуміння їх фундаментальної природи, існують альтернативні підходи.

Зокрема, наявність такої дискусії пояснюється західними дослідниками (переважно представниками класичної або ліберальної моделі) [129, с. 51] позицією щодо декларативності й абстрактності соціально-економічних прав та, начебто, неможливістю їх захисту у судовому порядку. Так, у західній доктрині конституційного права до останнього часу пануючою була теорія про другорядність соціально-економічних прав у порівнянні з особистими, про їхнє виключення з загального правила. Аналогічну позицію, як відзначає В. О. Терещенко, підтримують і деякі вітчизняні та російські вчені [113, с. 1020].

Так, наприклад, Л. А. Гордон зазначає: «У сучасних індустріальних та постіндустріальних суспільствах соціально-економічні права зачіпають переважно область трудових відносин і безпосередньо пов'язані з ними сфери. <...> Соціально-економічні права – це, суворо кажучи, не права людини взагалі, але права пересічних людей, трудящих у традиційному (хоча і не зовсім точному) слововживанні» [22, с. 129-130] (*Переклад з рос. наш – С. К.*). На їх частку, як зазначає автор (Л. А. Гордон) припадає не менше 60-70% активного населення розвинених країн. Але це все ж менше, ніж та частка населення, для якої мають практичне значення громадянсько-політичні права [22, с. 7].

Безумовно, ми, як власне і В. О. Терещенко та ін., категорично не погоджуємося з таким підходом і розумінням, у тому числі і з огляду на пряму дію конституційних норм та гарантії звернення до суду за захистом

конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі відповідних норм. Така аргументація видається практично безапеляційною, а тому зазначений підхід окремих вітчизняних учених є радше винятком.

«Більшість конституцій світу визнають соціально-економічні права, однак підкреслюють, що це область публічних зобов'язань державної влади, які виконуються нею відповідно до свого законодавства і в залежності від економічних можливостей» [41, с. 67], – зазначає Н. В. Колотова. Провідні вітчизняні конституціоналісти наголошують, що право на працю є визначальним для групи конституційних соціально-економічних прав, серед яких – право на відпочинок, право на страйк з метою захисту трудових прав [47, с. 317].

В юридичній науці немає єдиного підходу до вживання термінології на позначення соціально-економічних прав. Зокрема, В. О. Терещенко пише: «У наукових джерелах зустрічаються декілька підходів до назви досліджуваних прав. Так, одні науковці вживають один термін «соціально-економічні права», а інші два – «соціальні права» та «економічні права» [113, с. 1021].

Так, відповідно до змісту Міжнародних пактів про права людини (1966) [63] права людини розмежовуються на, по-перше, громадянсько-політичні, по-друге, економічні, соціальні та права в галузі культури. «Наведене розмежування було здійснено при прийнятті Пактів за наполяганням окремих держав, які заперечували проти включення до розроблюваного документу юридично зобов'язуючих положень щодо забезпечення прав людини в соціально-економічній сфері» [7, с. 1528].

Водночас, як зазначає П. М. Рабінович щодо прийнятих у 1966 р. Міжнародних пактів про права «економічні, соціальні і культурні», а також про права «громадянські і політичні», то видова класифікація, відображена у цих назвах, котра хоч і означала на той час значний крок уперед, зараз уже навряд чи залишається безсумнівною – хоча б тому, що не завжди здатна задовольнити праворегулятивну практику [98, с. 12].

«Розподіл прав людини за змістом, – як пояснює П. Н. Байматов, – докладно обґрунтовується теорією існування «негативних» або «юридичних»

прав і свобод, що мають, як стверджується, абсолютний характер і для реалізації яких, державам необхідно лише утриматися від зазіхань на свободу особистості. Соціально-економічні права ж, віднесені до другої групи прав і свобод, які отримали назву «уявні», «позитивні» або «програмні», неабсолютності, здійснюються поступово і не є правами відносно держави, оскільки для їх реалізації необхідна власна воля держави, тобто позитивні державні дії» [7, с. 1528] (*Переклад з рос. наш – С. К.*).

Як зазначає В. О. Верланов, у процесі історичного розвитку економічних і соціальних прав викристалізувалися три основні загальнотеоретичні моделі, визначення їх правової природи та взаємозв'язку із іншими групами прав, насамперед з правами громадянськими та політичними. Такими, за визначенням автора, є наступні моделі:

а) класична (ліберальна) модель (характерна для природно-правової концепції прав людини), згідно з якою, економічні і соціальні права не є суб'єктивними правами, а розглядаються лише як декларації, ідеали, принципи, «загальні публічні права» (у політичному розумінні), «права-доручення»;

б) соціалістична модель (властива позитивістській концепції прав людини) – економічні і соціальні права людини є визначальними з-поміж усіх прав людини, а права громадянські (особистісні) й політичні вважаються похідними від них;

в) універсальна (синтетична) модель (запроваджена на найвищому міжнародному рівні та на сьогодні є офіційною позицією ООН) – усі види прав людини є неподільними, невід'ємними, універсальними, взаємозумовленими й взаємозалежними [15, с. 11-12].

Як зазначає В. В. Кравченко, економічні права забезпечують людині можливість вільно розпоряджатися основними факторами виробничої діяльності, яка складає основу існування та розвитку суспільства, тоді як соціальні – гідний рівень життя та соціальну захищеність [50, с. 143]. «Соціальні права людини і громадянина – сукупність конституційних прав людини і

громадянина, що надають йому можливість (за певних обставин) користуватися матеріальними благами, які надаються державою» [50, с. 471].

Окремо також визначає зазначені поняття й О. Ф. Скакун, причому обидві види права (соціальні та економічні) автор розглядає як можливості (свободи) особи та громадянина:

- економічні права – можливості (свободи) людини і громадянина розпоряджатися предметами споживання і основними чинниками господарської діяльності: власністю і працею, проявляти підприємливість та ініціативу в реалізації своїх здібностей і придбанні засобів для існування, беручи участь у виробництві матеріальних та інших благ [103, с. 179];

- соціальні права – можливості (свободи) особи та громадянина вільно розпоряджатися своєю робочою силою, використовувати її самостійно або за трудовим договором, тобто право на вільну працю (вибір виду діяльності, безпечні умови праці, гарантовані мінімальні розміри її оплати тощо), право на соціальне забезпечення, відпочинок, освіту, гідний рівень життя та ін. [103, с. 181].

Здійснюючи класифікацію прав, П. М. Рабінович розглядає економічні права у двох аспектах, по-перше, економічні права в структурі основних прав людини та, по-друге, економічні права як різновид основних прав націй відповідно:

- можливості людини реалізовувати свої здібності і здобувати засоби для існування, беручи участь у виробництві матеріальних та інших благ (зокрема, права на власність щодо засобів виробництва; права на: здобуття професії; вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; сприятливі умови та справедливу оплату праці) [98, с. 13];

- можливості розвивати, збільшувати виробництво матеріальних благ для забезпечення і підвищення рівня добробуту даної нації (наприклад, право володіти, користуватись і розпоряджатись усіма природними та матеріальними ресурсами на своїй території) [98, с. 22].

Економічні та соціальні права (закріплені у розділі другому Конституції України від 28 червня 1996 р.) у роботі А. М. Колодія та А. Ю. Олійника визначено відповідно як: «можливості людини і громадянина, що характеризують їх участь у виробництві матеріальних і духовних благ» та «можливість людини і громадянина із забезпечення належних соціальних умов життя» [40, с. 167]. При цьому, автори наводять численні класифікації, в яких в літературі виокремлюються соціальні, економічні, соціально-економічні та інші права.

«На нашу думку, – зазначає В. О. Терещенко, – все ж таки доцільно застосовувати термін соціально-економічні права, тому що це взаємопов’язані за характером категорії, навіть окремі права не тільки можливо відносити як до соціальних прав, так і до економічних (наприклад, право на працю), але й для з’ясування їх сутності та змісту необхідно розглядати вказану групу прав у тісному взаємозв’язку та не відокремлено одне від одного» [113, с. 1022].

Так, зокрема, під соціально-економічними правами у сфері праці, на думку В. О. Терещенко, слід розуміти: «можливості людини та громадянина в сфері праці та підприємництва, відпочинку, соціального захисту та охорони здоров’я, що мають за мету створення умов для належного розпорядження особою своєю працею та захист тих, що опинилися в складній життєвій ситуації, як з боку держави, так і з боку суспільства. У своїй сукупності дана група прав забезпечує свободу людини в економічній і соціальній сфері та дає їй можливість захистити свої життєві потреби» [113, с. 1022].

П. М. Рабінович вважає, що всі права людини є соціальними у тому сенсі, що вони обумовлені соціумом, суспільством як за змістом, так і за засобами їх здійснення. «З цієї точки зору, «несоціальних» прав людини взагалі існувати не може. Стосовно ж так званих громадянських прав, то поняття про них (як і сам термін) пов’язується, асоціюється з правами саме громадян тієї чи іншої держави (тобто не всіх, не будь-яких людей)» [98, с. 12].

Такі висновки щодо соціального характеру всіх прав людини видаються особливо актуальними у відношенні колективних прав, яким є зокрема і право на страйк. Водночас, на наш погляд, право на страйк безпосередньо пов’язане з

правом на працю, яке поєднує ознаки економічного та соціального права, де, як правило, перша складова переважає в країнах з вільною економікою, а друга – в країнах соціалістичного та комуністичного ладу. Як видається, виокремлення поняття «соціально-економічні» права щонайменше є достатньо обґрунтованим.

Враховуючи зазначене, обережно не погодимось з твердженням шановної О. Ф. Скакун: «Право на працю чітко проводить межу між так званими першим і другим поколіннями прав людини. До першого покоління прав належать права особисті (громадянські), політичні та економічні, які трактуються у дусі ліберальних свобод. Вони носять характер переважно негативного права» [103, с. 181]. Як видається, межа між більшістю прав першого та другого поколінь поволі стирається і стає все більш умовною.

Отже, право на страйк займає важливе місце в системі соціально-економічних права, однак, на наш погляд, воно є не стільки соціальним, економічним або соціально-економічним правом, скільки одним з механізмів забезпечення безпосередніх соціально-економічних прав у сфері праці, зокрема права на працю, належні і безпечні умови праці, оплати праці тощо. Таким чином, як видається, вимагає подальшого дослідження зміст права на страйк у теорії трудового права.

1.3. Право на страйк у теорії трудового права та конфліктології

У навчальному посібнику з конфліктології зазначається: «Перехід до ринкової економіки в Україні відбувається вкрай суперечливо. З одного боку, він супроводжується формуванням якісно нових правових соціально-трудова відносин, а з іншого – наростанням конфронтації, соціальної напруженості, про що свідчать масові невдоволення – колективні трудові суперечки й конфлікти (страйки)» [48, с. 282]. «Страйк – це одна з найбільш гострих і розповсюджених на підприємствах та організаціях, компаніях форм соціально-трудова конфліктів» [48, с. 302].

Співавтори академічного курсу з трудового права пишуть: «Колективний трудовий спір може бути припинений на будь-якій стадії, якщо сторони досягли згоди щодо предмета спору. Однак якщо в результаті примирних процедур не вдалося вирішити спір або ж роботодавець не виконує угоди про його вирішення чи ухиляється від примирних процедур, працівники або профспілка мають право продовжити вирішення колективного трудового спору шляхом організації і проведення страйку. Тобто страйк – це фактично остання ланка в процесі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [115, с. 466-467]. З такою позицією не можна не погодитися, адже страйк і справді має бути винятковим, крайнім засобом вирішення трудового спору.

Страйк історично виник і отримав визнання як легальний спосіб вирішення колективних трудових конфліктів саме як колективна акція. Колективний характер припинення виконання трудових обов'язків змушує роботодавця продовжити примирні процедури, вжити заходів щодо врегулювання існуючих розбіжностей [107, с. 123]. Як вказує М. В. Сокол: «На сьогодні більшість авторів схиляються до думки про те, що право на страйк входить до переліку основних прав та є однією із форм вирішення колективних трудових конфліктів» [108, с. 106].

Дослідники міжнародно-правового та зарубіжного досвіду регулювання права на страйк зазначають: «У сучасній практиці міжнародного регулювання склалося розуміння страйку як дії, що має на меті домогтися від роботодавця (об'єднання роботодавців) зміни умов праці або збереження цих умов у незмінному вигляді (якщо ініціатором цих змін виступає роботодавець). Страйк розглядається як частина колективного трудового спору, під час якої сторони продовжують його врегулювання в умовах проведення працівниками акції силового тиску на роботодавців у допустимих законом формах» [54, с. 124].

У літературі небезпідставно наголошується на ризиковості страйку як крайнього засобу [119, с. 4]. Фахівці з конфліктології зазначають, що страйк і страйковий рух – це «надзвичайна форма трудового конфлікту» [48, с. 287]. Проте «навіть керівники визнають, що інколи він виступає ефективним

інструментом впливу на власника, дозволяє відновити рівновагу, соціальну справедливість у суспільстві, особливо у випадках, коли мирні засоби (переговори) не дали позитивного результату» [119, с. 4].

Так, Л. В. Беззубко вважає, що трудовий конфлікт – це конфлікт в сфері трудових правовідносин, який виникає щодо засобів життєзабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного та інтелектуального потенціалу, різних елементів та факторів трудового процесу, рівня цін на різні матеріальні блага. Дане визначення, на думку М. В. Сокол, лише встановлює предмет трудових спорів і має узагальнюючий характер [107, с. 9].

Водночас М. В. Сокол у своїй монографії звертає увагу, що у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», крім поняття спір, існує ще таке поняття, як конфлікт, у зв'язку з чим виникає питання про спільні та відмінні ознаки смислового навантаження таких двох категорій. В етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» є істотна різниця. За результатами ґрунтовного аналізу правової доктрини автор визначає спільні і відмінні риси спору та конфлікту, які ми згрупували для наочності:

Таблиця 1.2

Ознаки трудового спору та конфлікту

№	Ознаки трудового спору	Ознаки трудового конфлікту
1.	підставою виникнення є не врегульовані шляхом переговорів розбіжності між суб'єктами соціально-трудових відносин;	підставою виникнення є відмова власника або уповноваженого ним органу виконати рішення примирних органів чи неприйняття цими органами взаємозадовільняючого рішення;
2.	трудова спір вирішується за допомогою примирно-третейських органів;	задоволення вимог найманих працівників на етапі конфлікту здійснюється шляхом проведення страйку;
3.	суб'єктом юридичної відповідальності, у більшості випадках, за порушення норм трудового законодавства є роботодавець;	суб'єктом юридичної відповідальності за порушення норм трудового законодавства в ході вирішення колективного трудового спору є трудовий колектив (в результаті визнання страйку незаконним);
4.	вирішення трудового спору не завдає підприємству великих	конфлікт завдає підприємству і працівникам різної тяжкості збитків,

	збитків, оскільки під час розв'язання спору робота не припиняється.	оскільки під час страйку відбувається припинення роботи працівниками.
Спільні риси трудового спору та конфлікту		
1.	наявність однакових суб'єктів як у спорі, так і в конфлікті, суб'єктами є наймані працівники та роботодавець або уповноважений ним орган;	
2.	наявність того ж самого предмету, оскільки конфлікт це є наростаюча стадія колективного трудового спору;	
3.	невизначеність, тобто жодний із учасників не може знати як вирішиться цей спір, конфлікт;	
4.	наявність різних інтересів, потреб та цілей в учасників спору, конфлікту.	

Джерело: складено на основі [107, с. 15-16]

Таким чином, трудовий спір і трудовий конфлікт хоч і безпосередньо пов'язані і споріднені категорії, однак не тотожні. «Міжнародна практика та досвід зарубіжних країн виробили уявлення про страйк як специфічному колективну дію трудящих, яка може проявлятися в різних формах і переслідувати різні цілі. Класичною формою вважається повна зупинка роботи, однак існують і інші форми страйкових дій» [54, с. 124].

Страйк – це 1) груповий, 2) організований, 3) привселюдний (на відміну від саботажу) і 4) цілеспрямований вплив на виробничий процес 5) шляхом тимчасової відмови соціального суб'єкта від участі в регламентованій трудовій діяльності 6) з метою задоволення висунутих ним органам управління вимог [48, с. 302]. Як видається, через це визначення розкриваються основні ознаки страйку, які ми дозволили собі визначити нумерацією.

Однак в юридичній літературі виокремлюють й інші склади ознак відповідного явища. Наприклад, зазначаючи, що право на страйк належить усім працівникам, на думку Е. А. Ісайчевої, елементами права на страйк є: 1) право на організацію страйку та 2) право на участь у ньому [34, с. 844]. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [87, ст. 17] визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками, тобто, як відзначає І. М. Новак, має місце регулювання за т. зв.

«вузьким підходом». Натомість широке визначення страйку включає його нестандартні види – колективні дії, не пов’язані з припиненням роботи:

- уповільнення роботи – «роботу за правилами», «сидячі» (італійські) страйки;
- робота на підприємстві, що підлягає ліквідації, коли працівники відмовляються залишати свої робочі місця;
- демонстраційні заходи без припинення роботи – ношення значків, вивішування плакатів на підтримку акції;
- часткові страйки мінімах (перервні та почергові);
- страйки солідарності;
- попереджувальні страйки та інші [64, с. 13].

Щодо підходів до розуміння страйку Н. М. Швець зазначає: «Аналіз тлумачення страйку дає підстави виділити два підходи законодавця до його розкриття. Перший підхід передбачає, що страйк має тимчасовий характер, але є й інші погляди на визначення страйку. Вони зводяться до інших дій, що виконуються з тією ж метою, тобто виконання вимог працюючих, але порушують нормальну діяльність підприємства ... Іншими словами, працівники своїми діями висловлюють протест. Подібний підхід не пов’язаний із припиненням працівниками роботи» [119, с. 16-17].

У літературі радянського періоду зазначається наступне: «Страйк – форма класової боротьби пролетаріату капіталістичних країн, яка полягає в колективному відмовленні робітників і службовців від праці з пред’явленням підприємцям або урядові економічних і політичних вимог» [104, с. 749]. «Загальний страйк – організоване припинення роботи робітниками однієї або кількох галузей промисловості всієї країни як форма боротьби трудящих капіталістичних країн за свої політичні та економічні права» [105, с. 67]. Таким чином, наукою радянських часів підкреслювалась притаманність страйку капіталістичним країнам, яким протиставляв себе колишній СРСР.

Звісно, більш сучасний словник надає вже дещо усічене визначення та не містить зазначеної ознаки щодо класової боротьби пролетаріату капіталістичних

країн, а саме: «страйк – форма боротьби, яка полягає в колективному відмовленні робітників і службовців від праці з пред'явленням підприємцям або урядові економічних і політичних вимог» [14, с. 1399]. З наведеного визначення можна зробити висновок про наступні ознаки страйку:

- це форма боротьби, вочевидь, з метою захисту права;
- це колективний організований захід, що полягає у відмовленні від праці;
- це активна дія, зміст якої, як це не парадоксально, у бездіяльності;
- суб'єктами є робітники і службовці, підприємці та уряд;
- супроводжується пред'явленням економічних і політичних вимог.

Як видається, з аналізу зазначеного визначення та виокремлених ознак страйку вже перша з них є дискусійною. Так, як зазначає Л. Н. Анісімов, у недалекому минулому у вітчизняній літературі загальноновизнаною була точка зору, що страйк – це «акт класової боротьби», право на здійснення якого в принципі не може бути обмежено жодним законом (адже протиріччя між працею і капіталом є історично неминучими), однак сьогодні питання про обмеження права на страйк є актуальним [5].

На наш погляд, страйк хоч і є формою конфлікту, однак не суто деструктивною. Безумовно, він як соціально-правове явище має негативні наслідки, зокрема економічні, виробничі тощо, утім водночас він є також засобом розв'язання конфлікту у цивілізований і правовий спосіб. На нашу думку, страйк це не так форма боротьби, як засіб або механізм забезпечення дотримання трудових прав у сфері праці та відстоювання інтересів соціально-економічного характеру, причому виключно у визначений законом спосіб.

Окремі дослідники вважають, що право на страйк часто має політичний характер [97], хоча це питання, як ми зазначали вище, не позбавлене дискусійності. Так, конфліктологія стверджує, що страйк – «це завжди спосіб прояву позицій суспільних сил, об'єднаних профспілками, робітничим рухом із метою вирішення конфлікту у сфері тільки соціально-трудова відносин» [48, с. 288]. При цьому, залежно від того, у якій сфері виникають суперечності, можна виділити три основні предмети колективного трудового конфлікту:

1. Умови праці: технологія, режим, нормування, безпека та ін.
2. Система розподілу ресурсів: своєчасна виплата зарплати, витрата фінансових ресурсів, розподіл прибутку, участь працівників в управлінні капіталом і т. ін.
3. Виконання колективних договорів, угод, раніше прийнятих домовленостей, а саме: взаємних поставок, розрахунків, погашення боргів і т. ін. [48, с. 288-289].

Як доречно вказує В. Я. Бурак, «Конституція не передбачає можливості проведення страйку за політичними мотивами. Такий страйк буде визнано незаконним і він не може бути допущений» [12, с. 229]. Л. В. Кулачок-Тітова та С. В. Мороз, звертаючи увагу на існування інших, крім страйку, акцій протесту, наголошують: «Інші акції можуть застосовуватися не лише для захисту соціально-економічних інтересів, а дуже часто поєднуються з політичними вимогами або навіть тільки обмежуються останніми». «Слід відмежовувати їх від страйку як законного засобу розв'язання колективного трудового спору ...» [54, с. 125].

На підставі норм ст. 44 Конституції України, ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та використовуючи буквально-тлумачення останнього, на думку М. В. Процишен, також можна дійти висновку, що станом на сьогодні політичні страйки не мають право на існування в Україні. Проте, як доповнює автор, беручи до уваги об'єктивну реальність, доцільно зазначити, що сформулювати поняття виключно соціально-економічного страйку неможливо [97, с. 213].

Однак, на наш погляд, і не вимагається формулювати «поняття виключно соціально-економічного страйку», оскільки відповідно до зробленого нами вище висновку, право на страйк є не стільки соціальним, економічним або соціально-економічним правом, скільки одним з механізмів забезпечення безпосередніх соціально-економічних прав у сфері праці, зокрема права на працю, належні і безпечні умови праці, оплати праці тощо.

Разом з тим, як видається, М. В. Процишен обґрунтовано звертає увагу на те, що характер страйку робить його явищем політичного життя. Тобто в будь-якому разі, навіть якщо страйк спрямований на задоволення лише соціально-економічних прав та інтересів, не виключається, що він матиме політичний характер, оскільки в цьому разі вирішуватимуться питання, які належать до сфери економічної та соціальної політики [97, с. 214].

Водночас і наведений вище суб'єктний склад учасників і сторін страйку, як видається, є доволі дискусійним. Так, учасниками страйку визначено, по-перше, робітників і службовців, по-друге, підприємців та уряд. Однак, як серед числа перших (службовці), так і серед других (уряд) є суб'єкти, безпосередня участь (місце) яких у трудовому конфлікті (страйку), видається неоднозначною.

Так, що стосується участі у страйку службовців, зокрема у розумінні поняття «державний службовець» [82, ч. 2 ст. 1], то їх обмеження (заборона) у праві на страйк прямо встановлено законом, зокрема державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках та агітації, крім випадку участі у виборчому процесі [82, ч. 4-5 ст. 10]. Враховуючи зазначене, не можна погодитись, що державні службовці є носіями права на страйк, окрім зазначеного винятку (ч. 4 ст. 10).

Неоднозначною також видається суб'єктність уряду, хоча страйк це саме трудовий спір (конфлікт) [87, ч. 1 ст. 17], однак уряд (органи державної влади) може залучатися до його вирішення, у тому числі у випадку страйку на державному підприємстві або страйку на національному рівні. Суб'єктом у таких конфліктах може бути також органи місцевого самоврядування, зокрема якщо страйк відбувається на комунальному підприємстві або страйк на галузевому, територіальному рівнях.

Як наголошує М. В. Процишен: «При розробці нормативно-правових актів необхідним є врахування рішень Конституційного Суду України. Зокрема, згідно рішення Конституційного Суду України від 24.12.2009 року № 35-рп/2009 <...> було встановлено, що право на страйк надано для захисту соціально-економічних та інших прав та інтересів та Кабінет Міністрів України як вищий

орган у системі органів виконавчої влади і як суб'єкт, що безпосередньо впливає на соціально-економічну політику в державі, може бути стороною колективного трудового спору (конфлікту)» [96, с. 770].

На нашу думку, до безпосередніх учасників трудових конфліктів (страйків) все ж варто відносити працівників, роботодавців та їх представників (органи управління підприємства, профспілкові організації тощо). При цьому, як видається, всіх суб'єктів права на страйк (сторін колективного трудового спору) можна поділити на основних або безпосередніх та додаткових. До останніх можна віднести уряд, інші органи державної влади та місцевого самоврядування, причому, як видається, вони насамперед виконують арбітражну функцію у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).

Як стверджує В. Бурак, «[п]раво на страйк – це суб'єктивне право тих, хто працює. Як і будь-яке інше суб'єктивне право, воно характеризується певними ознаками. Право на страйк – це колективне трудове право працівників» [12, с. 228]. Право на оголошення страйку належить колективу працівників [106, с. 96]. Отже, іншою ключовою ознакою страйку, як зазначено вище, є колективний характер, причому, як видається, з цією характеристикою права на страйк пов'язана інша, а саме організований характер страйку.

Однак в літературі відсутня абсолютна єдність з цього питання, а окремі вчені не виключають права на індивідуальний страйк [9, с. 827; 18, с. 53; 97; 37]. Як зазначає М. В. Процишен, у сучасній науковій літературі розглядається питання про те, чи є право на страйк колективним або ж чи є воно індивідуальним правом громадян України [97, с. 216].

Так, автор (М. В. Процишен) зазначає, що «існує стереотип про те, що страйк – це масова відмова від роботи. І це, в свою чергу, пояснюється тим, що поняття страйку застосовується виключно до колективних трудових спорів. <...> Право на страйк для захисту індивідуальних трудових прав також має право на існування, проте воно зможе бути реальним важелем впливу не для всіх працівників, а лише для окремих через специфіку їхньої роботи» [97, с. 216-217].

Страйк, безперечно, включає як індивідуальні (договірні), так і колективні елементи, це в будь-якому випадку спокушає вважати правовий захист окремих працівників та захист профспілок взаємопов'язаними. Такі відносини можуть спричинити за собою те, що індивідуальне право працівників ґрунтується на захисті профспілок, або може спричинити, що індивідуальні права працівників, так чи інакше, обумовлені колективними діями [128, с. 8-9].

Історично так склалося, що захистом від репресивних дій роботодавця за організацію та участь у страйку користувалися ті працівники, які здійснювали це право спільно, обстоюючи однакові для них трудові інтереси. Індивідуальне право на страйк є менш захищеним, а в деяких випадках суперечить процедурі розгляду трудових спорів. Окремий працівник може проводити страйк тільки шляхом повної або часткової відмови від виконання трудових обов'язків. Український законодавець не виділяє окремим видом індивідуальний страйк.

Тим не менше, право на страйк має двоякий характер. При його реалізації виявляється індивідуальна воля суб'єктів на проведення страйку. Колективне право є результатом здійснення права окремих працівників у конкретних правовідносинах. З цієї причини кожен працівник повинен сам вирішувати – брати йому участь у ньому чи ні [109, с.74].

Як зазначає Н. Б. Болотіна, у ряді країн Заходу також піддається критиці традиційне трактування права на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами. Висувається нове розуміння права на страйк як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг. На думку автора: «... видається правильною точка зору про можливість його реалізації не тільки колективно, а й індивідуально» [9, с. 827].

Однак, на думку В. Я. Бурака така позиція (висловлена Н. Б. Болотіною та ін.) є сумнівною, тому, що право на страйк, у тому числі в міжнародних правових актах, передбачене як елемент права на асоціацію, або на колективні переговори. Як обґрунтовує автор, Конституція України містить формулювання «ті, що працюють», тобто це право стосується колективу найманих працівників, а не

одного працівника [12, с. 228].

Так, В. Я. Бурак також зазначає наступне: «Право на страйк це колективне право, тобто воно може бути реалізоване лише колективом найманих працівників. Звідси випливає, що окремий працівник не може реалізувати право на страйк. У той же час право на страйк можуть реалізувати як колективи працівників усієї юридичної особи, так і структурного підрозділу, або окремі категорії працівників, наприклад, працівники окремих професій» [13, с. 282].

Як видається, таке пряме розуміння букви закону є не зовсім коректним, на наш погляд, під формулюванням «ті, що працюють» радше розуміється «працюючі», тобто категорія громадян, а не їх кількісна ознака. Право на страйк є індивідуальним правом кожного працівника, що може бути реалізовано і, як правило, реалізується у колективний спосіб. На це опосередковано вказує норма тієї ж статті, а саме: ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку [46, ч. 3 ст. 44].

Аналогічну категоричну позицію зустрічаємо й у роботі Н. М. Швець: «Страйк – дія колективна, оскільки один працівник не може його провести. Це право належить колективу працівників. Отже, страйк – колективне припинення роботи працівниками» [119, с. 22]. Щодо індивідуального захисту порушеного права В. Я. Бурак зазначає: «Що ж стосується права працівника на відмову від виконання своїх трудових обов'язків у зв'язку з порушенням його трудових прав чи законних інтересів, то його необхідно розглядати в контексті права на індивідуальний самозахист, яке може бути реалізоване у відповідних процедурах, відмінних від процедур оголошення страйку» [12, с. 228].

В літературі існує думка, що право на страйк, з одного боку, виступає як колективне право, бо стороною у спорі з адміністрацією виступає трудовий колектив. Таким чином, колектив у цих випадках є суб'єктом права на страйк. З другого боку, якщо страйк незаконний, то відповідальність покладається не на колектив як колективний суб'єкт трудового права, а на конкретних працівників, які його організували або взяли в ньому участь [119, с. 22-23].

Отже, в літературі стверджується, що право на страйк виступає одночасно

і як колективне, і як індивідуальне право [119, с. 23]. Однак, на наш погляд, право на страйк та право на участь у страйку, зокрема виходячи зі змісту ст. 18 та ст. 19 Закону № 137/98-ВР, варто розрізняти, адже перше – колективне, тоді як друге – індивідуальне право.

Таким чином, у теорії трудового права право на страйк розуміють з позиції трудового спору (конфлікту), як складову та крайній засіб його вирішення у правовий спосіб, тоді як дослідники у сфері конфліктології розуміють право на страйк насамперед як одну з форм соціального конфлікту учасників трудових відносин з акцентом на міжособистісній складовій.

Враховуючи зазначене, на наш погляд можна запропонувати уточнення формулювання статті 44 Конституції України, а саме: «Кожен, хто працює, має право на участь у страйку для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів у сфері соціально-економічної політики». Водночас, як видається, зазначена норма може бути безпосередньо інкорпорована, можливо, у дещо розширеному вигляді, до законодавства про працю.

Висновки до Розділу 1

1. Правове регулювання є одним із засобів правового впливу на суб'єктів правовідносин. Водночас правове регулювання передбачає наявність владного правового впливу на суспільні відносини, тобто правовий вплив опосередкований системою правого регулювання у широкому розумінні як загальної системи норм і правил суспільної поведінки. Механізм реалізації права пропонуємо розглядати як проактивну систему реалізації комплексу методів, важелів і засобів владного впливу на суспільні відносини, спрямовану на забезпечення суспільних і державних інтересів. Відповідно до цього основними ознаками цього механізму можна визначити: адаптивність і динамічність; забезпеченість владним впливом на суспільні відносини уповноваженими суб'єктами – носіями владних повноважень; спрямованість на забезпечення суспільних і державних інтересів, непорушності та балансу інтересів суб'єктів цих правовідносин.

2. У науковій літературі щодо розуміння права на страйк в системі соціально-економічних прав виділяють три підходи: по-перше, право на страйк – як соціальне право; по-друге, право на страйк – як економічне право; по-третє, право на страйк – як соціально-економічна категорія. Однак, межа між більшістю прав першого та другого поколінь, до якого, як правило, відносять соціально-економічні права, поволі стирається і стає все більш умовною, а право на страйк є не стільки соціальним, економічним або соціально-економічним правом, скільки одним з механізмів забезпечення безпосередніх соціально-економічних прав у сфері праці, зокрема права на працю, належні і безпечні умови праці, гідної оплати праці тощо.

3. Страйк – це одна з найбільш гострих форм соціально-трудова конфліктів і є крайнім засобом у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Страйк хоч і є формою конфлікту, однак не суто деструктивною. Він як соціально-правове явище має негативні наслідки (економічні, виробничі тощо), утім водночас він є також засобом розв’язання конфлікту у цивілізований і правовий спосіб. Разом з тим, страйк характеризується суперечливістю і дискусійністю окремих своїх ознак, зокрема: 1) політичний характер страйку та відповідних вимог, що видається доволі спірним; 2) суб’єктний склад страйку, що передбачає поділ суб’єктів права на страйк на основних чи безпосередніх та додаткових, причому останні виконують насамперед арбітражну функцію у вирішенні трудового конфлікту; 3) виключно колективний характер і можливість індивідуального страйку. Однак, право на страйк та право на участь у страйку варто розрізняти, адже перше – колективне, тоді як друге – індивідуальне, що може бути реалізовано у колективний спосіб. На цій основі можна запропонувати уточнення відповідної конституційної норми, а саме: «Кожен, хто працює, має право на участь у страйку для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів у сфері соціально-економічної політики».

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

2.1. Право на страйк в українському законодавстві

Один із дослідників вітчизняного та світового досвіду правового регулювання права на страйк А. С. Пазенюк зауважує, що: «[п]раво на страйк – це загальноєвропейська юридична норма, вона закріплена в Конституціях Франції, Швеції, Німеччини, Португалії та інших західних держав» [67, с. 70]. «У більшості країн право на страйк засноване на конституційному праві. Багато країн прямо гарантують право на страйк», – зазначає проф. Б. Ваас (B. Waas) [128, с. 7]. Не є винятком і Україна, де право на страйк є одним з фундаментальних трудових прав людини і громадянина, гарантованим державою та визнаним і закріпленим на конституційному рівні.

Як зазначає Н. М. Швець, «[в] Україні, як і в країнах колишнього соціалістичного табору, право на страйк було офіційно закріплене майже через чверть століття після його визнання на міжнародно-правовому рівні» [119, с. 14]. Однак і сьогодні питання правового регулювання права на страйк в українському законодавстві та комплексного механізму його реалізації залишається актуальним, зокрема з огляду на активізацію законодавчих ініціатив щодо перегляду та осучаснення вітчизняного законодавства про працю.

«Чинне трудове законодавство України у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників залишається недосконалим і характеризується нестабільністю, наявністю суперечностей та значною кількістю відсильних норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації окремих норм трудового права. Чинний Кодекс законів про працю України, – як наголошує В. М. Андрійв, – був прийнятий за радянських часів і не відповідає новим соціально-економічним умовам, вимогам ринкової економіки» [3, с. 2].

Водночас, «законодавством не визначене місце права на страйк у системі прав людини. Особливості цього права ще не були предметом аналізу в науці трудового права. Вони полягають у тому, що, з одного боку, законодавець надає право страйкувати тим, хто працює, а з другого – нормативно-правові акти спрямовані на утримання працюючих від цієї акції, вирішення конфлікту примирним шляхом» [119, с. 5], – звертає увагу Н. М. Швець.

Право на страйк як одне з базових прав людини і громадянина насамперед встановлено Конституцією України. Ним наділені всі ті, хто працює, для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [46, ст. 44]. Водночас Конституція України проголошує, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку [46, ч. 3 ст. 44]. Тобто участь у страйку або утримання від такої участі є добровільним вибором кожного, хто працює.

Закріплення у Конституції України права на страйк є відтворенням положень ст. 6 Європейської соціальної хартії, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [3].

Право на страйк, відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [63] та ст. 44 Конституції України [46], належить тільки тим, хто працює, для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що не виконуються роботодавцем, у тому числі й державою. «Брати чи не брати участі у страйку, – як зазначають А. М. Колодій та А. Ю. Олійник, – вирішує кожен працівник добровільно відповідно до Закону України «Про порядок розгляду [вирішення – С. К.] колективних трудових спорів (конфліктів)» [40, с. 196-197].

Водночас оскільки Конституцією України визначаються фундаментальні засади, то регламентація здійснюється безпосередньо на законодавчому та підзаконному рівнях правового регулювання на підставі спеціальних норм. Зокрема, згідно з Конституцією України, порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей [46, ч. 2 ст. 44].

Отже, встановлюючи бланкетну норму з посиланням на спеціальний закон, Конституція України містить низку загальних положень, яким, вочевидь, має

відповідати та не суперечити такий спеціальний закон та інші нормативно-правові акти, розроблені відповідно та на її виконання. Виходячи з аналізу відповідних конституційних положень, видається за можливе зробити наступні загальні висновки щодо правового регулювання права на страйк:

- право на страйк призначається для захисту своїх (тобто тих, хто працює) економічних і соціальних інтересів, тобто страйк визначається насамперед як захисний механізм;

- предметом захисту шляхом реалізації права на страйк є економічні та соціальні інтереси, тобто право на страйк призначається для захисту інтересів (не прав, а саме інтересів), зокрема економічних і соціальних;

- право на страйк гарантується державою як громадянам України, так і людині, тобто нерезидентам, які здійснюють трудову діяльність в Україні, право на страйк гарантується на рівні з резидентами (громадянами);

- заборона страйку можлива лише на підставі закону, тобто встановлюється принцип диспозитивного правового регулювання, зокрема «дозволено, якщо не заборонено законом»;

- порядок здійснення права на страйк встановлюється законом, тобто порядок оголошення, проведення, обмеження тощо, а також відповідальності регулюється спеціальним законом;

- право на страйк може здійснюватися (читаємо «обмежуватися») 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, тобто участь у страйку або утримання від такої участі є добровільним вибором кожного, хто працює.

«Більш «молоді» конституції зазвичай закріплюють право на страйк, у деяких конституціях (у тому числі і в українській) воно розміщене у розділі, присвяченому правам і свободам людини, що свідчить про природно-правовий підхід» [54, с. 125]. Отже, у частині конституційного забезпечення права на

страйк вітчизняне законодавство є доволі сучасним, ліберальним та відповідає принципам демократичності.

Водночас КЗпП регулює питання реалізації права на страйк доволі опосередковано та декларативно, з однієї сторони встановлюючи відповідне право за працівниками на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів), звернення до суду для вирішення трудових спорів, а з іншої – встановлюючи заборону дискримінації у сфері праці та порушення принципу рівності прав і можливостей працівників, зокрема участі у страйку та звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав:

- працівники мають право, зокрема на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, а також на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [38, ч. 2 ст. 2];

- забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, у тому числі членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав [38, ст. 2¹].

Загальність правового регулювання права на страйк впливає як зі змісту та характеру наведених положень, так і з їх позиціонуванням законодавцем, а саме включенням до загальних положень КЗпП, що вказує, з одного боку, на їх загальність, з іншого – на фундаментальність і базовість. Однак самого цього, вочевидь, недостатньо, оскільки загальні декларативні положення самотійно не можуть сформувати механізм реалізації права на страйк, вони є лише його та юридичною основою, на якій можуть надбудовуватися спеціальні норми.

Напевне, з огляду на загальність зазначених положень та відсутність безпосередньо у КЗпП відповідних спеціальних норм, встановлюється бланкетна

норма, що вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) здійснюється у встановленому законом порядку [38, ч. 2 ст. 2]. Таким чином, як Конституція України, так і КЗпП гарантують засади права на страйк, реалізація якого здійснюється відповідно до спеціального закону. І якщо така загальність Конституції України не викликає суперечностей, то щодо КЗпП – так.

«Чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий за часів командно-адміністративної економіки й орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем. Відповідно до цього, – зазначає М. В. Сокол, – даний кодифікований акт не містить положень, які стосуються порядку вирішення колективних трудових спорів, оскільки в цей час колективні спори не визнавалися та не регламентувалися державою» [107, с. 47].

Щодо правового регулювання страйків Н. М. Швець робить наступний висновок: «Отже, правова регламентація страйків в Україні є складовою частиною законодавства про колективні трудові розбіжності, на відміну від інших країн, де існує окреме законодавство про страйки» [119, с. 14]. На наш погляд, з однієї сторони, це вказує на комплексний підхід законодавця щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), з іншої ж – може свідчити про певну так би мовити другорядність «в очах законодавця» цього питання.

Прийняття Закону України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення і колективних трудових спорів (конфліктів)» [87], який визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), стало якісно новим етапом у реалізації права на страйк. Цей Закон значною мірою наближений до міжнародних стандартів і досвіду врегулювання трудових спорів [116, с. 53]. Закон також був розроблений з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей [24, с. 30].

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» правом на страйк наділені наймані працівники підприємства, установи, організації, окремі категорії найманих працівників,

працівники структурних підрозділів. Тому, вважає В. Я. Бурак, важливо підтримати думку, висловлену (Н. М. Швець) в літературі, що право на страйк – «це колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи винятково колективні інтереси» [12, с. 228-229].

Раніше ми наводили аргументи, висловлені у юридичній літературі з приводу колективного характеру страйку. Зазначимо лише, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», дійсно, не передбачає індивідуальної форми страйку, що і не дивно, виходячи з його предмета правового регулювання, сформульованого вже в назві. Тому, на наш погляд, правове регулювання такої форми страйку можливе на підставі спеціальних норм, яких наразі вітчизняне трудове законодавство не містить.

Водночас в літературі підкреслюється, що «зазначене право поширюється лише на законні страйки. Законність страйку визначається такими критеріями: по-перше, предмет страйку; по-друге, порядок оголошення страйку; по-третє, порядок проведення страйку. Предметом страйку, як і колективного трудового спору, можуть бути:

- а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю» [12, с. 228-229].

Вочевидь, що В. Я. Бурак виходить зі змісту ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно з якою колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю [87, ст. 2].

Таким чином, предмет страйку, як один з обов'язкових елементів його законності, є чітко визначеним Законом [87, ст. 2], що повертає нас до дискусій про політичний характер вимог страйкарів і страйку в цілому. Тобто, якщо метою страйку є вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [87, ч.1 ст.17], коло питань (предмет) якого чітко визначено вище, то страйк з вимогами щодо інших питань є підставою для визнання його незаконним, зокрема на підставі п. б ст. 22 Закону [87, п. б ст.22].

Л. В. Кулачок-Тітова та С. В. Мороз, виходячи зі змісту норми ст. 17 Закону [87, ст. 17], зазначають: «... стає очевидним, що законодавець акцентує увагу на виключності застосування страйку як засобу для вирішення спору та чітко вказує підстави такого застосування, а саме – використання інших методів та можливостей щодо примирення сторін та їхня неефективність. Це, – на думку авторів, – сучасний погляд на страйк» [54, с. 122].

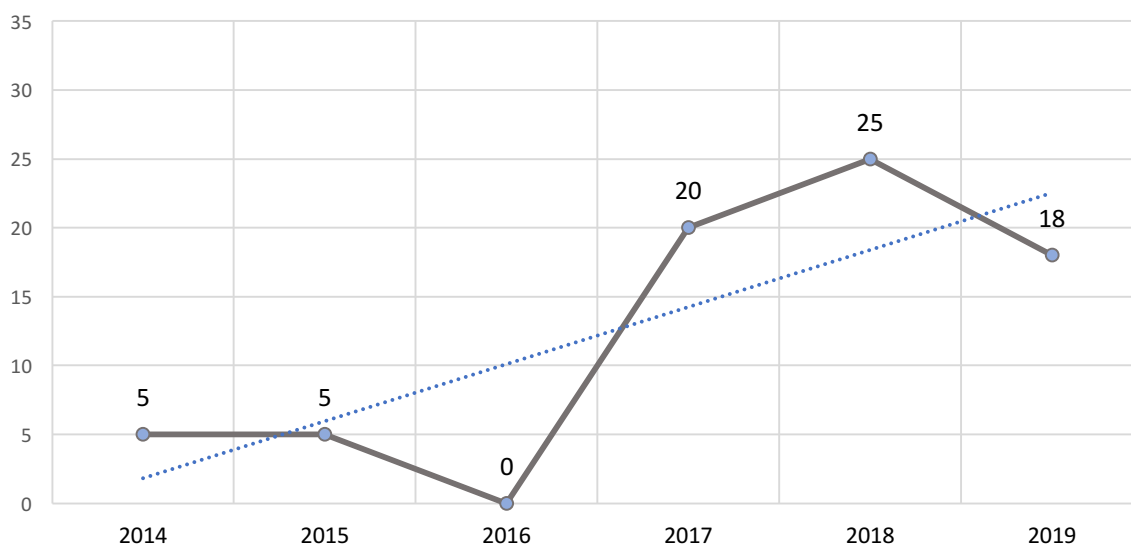
Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [87, ч. 3 ст. 18]. Виходячи зі змісту зазначеної норми Закону, на наш погляд, можна визначити підставами для проведення страйку наступні:

- 1) примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- 2) роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців:
 - а) ухиляється від примирних процедур;
 - б) або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до цього Закону, Указом Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [94] створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП), цей незалежний постійно діючий

державний орган і нині активно сприяє врегулюванню спорів та конфліктів. Якщо на початку створення цієї служби в країні фіксувалося до 700 страйків на рік, то в 2003 р. їх було лише 15 [11, с. 133]. За результатами 2015 р. НСПП сприяла пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 18 страйків [99, с. 106].

Згідно з даними статистики НСПП (офіційний сайт: www.nspp.gov.ua), упродовж 2019 року НСПП сприяла зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 18 страйків та 86 акцій соціального протесту (рис. 2.1), у яких взяли участь майже 43 тис. найманих працівників, проти 123 акцій соціального протесту та 25 страйків, у яких взяли участь понад 43,5 тис. найманих працівників, у 2018 році.



Джерело: складено автором за даними ДССУ [72] та НСПП

Рис. 2.1. Динаміка страйків

Слід також зазначити, що дані НСПП та ДССУ частково не збігаються, зокрема за даними останньої у 2016 та 2018 роках відсутні підприємства та організації, на яких відбулися страйки, тоді як за даними НСПП, як видно з діаграми, у 2018 році зафіксовано найбільшу кількість страйків у взятому періоді. Можемо лише припустити, що оскільки дані ДССУ подано у розрізі

галузей господарювання (табл. 2.1), то дані НСПП не потрапили у вибірку, хоча навряд жоден з 25 страйків не потрапив у сегменти ДССУ.

Таблиця 2.1

Кількість підприємств та організацій, на яких відбулися страйки

	2014	2015	2016	2017	2018
Промисловість	4	2	-	23	-
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1	3	-	-	-
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-	-	-	-	-
Усього	5	5	-	23	-

Джерело: [72, с. 219]

Крім того, НСПП також здійснює правове регулювання страйку на підзаконному рівні, шляхом прийняття відповідних актів (наказів), як-то Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку [70], Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку [83] тощо.

«Служба в межах своїх повноважень приймає рішення, що мають розглядатися сторонами колективного трудового спору. Водночас доцільно зазначити, що пропозиції НСПП мають рекомендаційний характер» [99, с. 105], – відзначає В. О. Радінова-Водяницька.

Таким чином, право на страйк та засади його реалізації в українському законодавстві має як конституційне закріплення та легальне визначення, зокрема страйк – це 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) (ст. 17 Закону №137/98-ВР).

Страйк також отримав в Україні законодавче регулювання порядку його організації, проведення, обмеження, визнання незаконним тощо на підставі норм зазначеного спеціального Закону 137/98-ВР, який, однак, прийнято ще 1998 року, а останні зміни до нього вносились у 2012 році. При цьому, КЗпП практично усувається від регулювання права на страйк. Враховуючи зазначене, потребує подальшого дослідження механізм забезпечення та реалізації права на страйк.

2.2. Механізм забезпечення та реалізації права на страйк

Механізм забезпечення та реалізації права на страйк є комплексним складним механізмом, що входить до складу загального механізму правового регулювання. Так, як зазначає Є. О. Голікова: «Механізм правового регулювання має ієрархічно побудовану структуру, яка містить взаємопов'язані елементи, які взаємодіють та доповнюють один одного» [20, с. 131].

Виходячи з зазначеного, на думку Є. О. Голікової, одним з елементів механізму правового регулювання є механізм правового регулювання трудових правовідносин, основна мета якого – правовий вплив на суспільні відносини, які виникають у процесі трудової діяльності. В свою чергу механізм правового регулювання трудових відносин має у своєму складі механізм забезпечення трудових прав» [20, с. 131].

Подібно, В. М. Андріїв слушно відзначає, що: «[о]дним із елементів механізму правового регулювання є механізм забезпечення прав людини, котрий в свою чергу має ще нижче підпорядковану систему-елемент: механізм забезпечення трудових прав працівників». При цьому, на думку автора (В. М. Андріїва), юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників – система правових засобів, способів і форм, за допомогою яких створюються умови для безперешкодної та повної реалізації прав, свобод та законних інтересів осіб, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) [3, с. 2].

Отже, завданням держави є створення реального та дієвого механізму реалізації права на страйк в Україні для захисту соціально-економічних прав як

працівників, так і роботодавців. У цих своїх висновках ми погоджуємося з позицією, що «[н]айважливішим завданням держави є захист та гарантування прав та законних інтересів своїх громадян. Для більшості населення, а саме працюючого, значну роль відіграє реалізація їхніх соціально-економічних прав. Одним із таких прав, згідно з міжнародними договорами та українським законодавством, є право на страйк» [6, с. 130].

Однак завданням держави є не лише визнанням права, а й забезпеченням його механізмом реалізації. Відповідно, «[м]ожливість реального забезпечення державою прав і свобод людини і громадянина у найширшому розумінні даного поняття одночасно включає як наявність інституційних конституційних принципів, так і гарантування прав і свобод у межах діяльності держави та суспільства. Реальний механізм гарантування прав і свобод людини через інститути суспільства та держави має визнавати права і свободи особистості не лише звичайним декларуванням. Важливим є вираження такого закріплення у певних діях» [49, с. 45].

Таким чином, не можна не погодитися з висновками, що «нормативне врегулювання трудових відносин відбувається не лише завдяки існуванню самої норми трудового права, а й завдяки функціонуванню певного механізму, який втілює цю норму в життя, запускає її програмну функцію, перетворює зі сфери належного (мета правового регулювання, втілена в нормах) на сферу реального» [102, с. 188]. Відповідно до цього, механізм реалізації права на страйк запускає «програмну функцію» відповідних норм трудового права.

На «першу скрипку» держави у забезпеченні механізмів реалізації права повсякчас наголошується в юридичній літературі. Зокрема Я. В. Сімутіна відзначає, що «[н]е є особливим секретом, що чинне трудове законодавство України являє собою своєрідний «гібрид» з проголошених ринкових засад і старих, «отриманих у спадщину» з радянських часів, але трохи осучаснених, гарантій трудових прав, що призводить до існуючого на сьогодні дисбалансу між закріпленими на папері нормами трудового права та реальними відносинами між працівниками і роботодавцями» [102, с. 188].

Однак, розглядаючи проблематику реалізації трудових прав працівників, Є. О. Голікова наголошує, що «[н]ині юридична наука не має єдиного усталеного поняття реалізації прав і свобод. Різні автори по-різному підходять до його розуміння та визначення [20, с. 132]. Не втішних висновків доходить Н. М. Швець: «... нажаль, на сьогоднішній день ще не можна говорити про те, що в Україні реально забезпечуються і гарантуються права та інтереси людини, зокрема право на страйк» [119, с. 3].

При цьому, Є. О. Голікова у зазначеному дослідженні надає, на наш погляд, доволі вдале і змістовне власне розуміння юридичного механізму реалізації основних трудових прав працівників, під яким розуміє: «сукупність економічних, правових, організаційних засобів та способів, за допомогою яких реалізується реальне втілення соціальних благ, всіх можливостей, які окреслено в чинному законодавстві, в стан їх дійсного використання працівниками з метою задоволення їх інтересів та потреб» [20, с. 133].

«Міжнародними актами право на страйк віднесено до основних трудових прав працівників та їх організацій і визнано одним із найважливіших засобів, за допомогою якого вони можуть захищати свої економічні й соціальні права та інтереси і сприяти їх здійсненню» [47, с. 327], – наголошується в роботі «Конституційне право України» за редакцією В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. У тому числі виходячи з такої міжнародно-правової позиції, право на страйк отримало конституційні гарантії та визнано одним з фундаментальних прав, гарантованих людині і громадянину.

«Держава, яка прагне досягти демократичного рівня розвитку, повинна гарантувати і захищати права та законні інтереси своїх громадян, у тому числі й соціально-трудоі. – наголошує Н. М. Швець: – Рівень демократичної держави на міжнародній арені багато в чому визначається обсягом прав громадян і ступенем їх реалізації» [119, с. 3], – звертає увагу автор. Враховуючи зазначене, слід визначитися з правовими гарантіями, а також механізмом забезпечення та реалізації в Україні права на страйк.

Такі конституційні гарантії вимагають практичних механізмів реалізації. Так, як слушно зазначає О. Ф. Скакун, «для реалізації конституційне закріплених прав і свобод людини в Україні необхідно мати налагоджений соціально-правовий механізм забезпечення прав і свобод людини – систему засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності» [103, с. 190]. Основними підсистемами означеного механізму шановна автор виділяє:

- механізм реалізації включає заходи, спроможні створити умови для реалізації прав і свобод людини;
- механізм охорони включає заходи з профілактики правопорушень для утвердження правомірної поведінки особи;
- механізм захисту включає заходи, що призводять до відновлення порушених прав неправомірними діями і відповідальності особи, яка вчинила ці правопорушення [103, с. 190].

Таким чином, автор (О. Ф. Скакун) розглядає механізм реалізації права як одну з підсистем комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини. Тобто механізм забезпечення права є ширшим, ніж механізм реалізації права, і охоплює разом з останнім також механізм (підсистему) охорони права та механізм (підсистему) захисту права.

Одним з основних елементів у юридичному механізмі забезпечення трудових прав, на думку В. М. Андріїва, слід вважати механізм реалізації трудових прав, який включає передусім закріплення усіх видів юридичних гарантій трудових прав та інтересів. «Основною функцією гарантій є забезпечення дотримання виконання обов'язків державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи. Зміст гарантій є динамічним і обумовлений їхньою цільовою, конституціональною та функціональною спрямованістю, а також залежить від суспільно-політичних, духовних та інших процесів, які відбуваються в країні на певних етапах її історичного розвитку» [3, с. 17].

На наш погляд, дійсно, можна погодитись, що забезпечені державою гарантії, як правило, відповідають певному етапу історичного розвитку, однак це

не робить зміст гарантії динамічним. Як видається, гарантії це базові та фундаментальні позиції держави, які є відносно сталими. Держава, з огляду на певний соціально-економічний розвиток та, можливо, політичну кон'юнктуру тощо, може розширювати гарантії, але не звужувати (звісно існують і винятки, наприклад, у разі введення військового або надзвичайного стану тощо).

Як зазначає О. Ф. Скакун, за допомогою гарантій прав і свобод людини здійснюється їхнє забезпечення, тобто створення умов для їхнього здійснення. Юридичні гарантії прав людини автор поділяє на:

- гарантії реалізації прав;
- гарантії охорони прав;
- гарантії захисту прав [103, с. 189].

«Економічні гарантії, – як зазначають А. М. Колодій та А.Ю. Олійник, – це закріплені конституційними нормами та принципами економічні умови і засоби, що забезпечують здійснення прав і свобод людини та громадянина. Це <...> засоби забезпечення <...> можливостей заробляти собі на життя працею (ст. 43), участі на законних підставах у страйку (ст. 44) та умови здійснення відповідно до законодавства права працюючих на відпочинок (ст. 45)» [40, с. 235-236].

Враховуючи зазначене, видається за можливе визначити наступні складові механізму забезпечення права на страйк:

- механізм охорони права на страйк, що передбачає визнання державою права на страйк, його непорушність, законодавче закріплення і т.і.;
- механізм реалізації права на страйк, що передбачає забезпечення державою реального, а не декларативного проголошення права на страйк, створення умов та забезпечення правовими засобами практичного здійснення;
- механізм захисту права на страйк, зокрема шляхом забезпечення як загально-правових, так і спеціально-правових засобів захисту та відновлення порушеного права, встановлення відповідальності тощо.

При цьому, як видається, гарантіями охорони, реалізації та захисту права, зокрема права на страйк, є забезпеченість державним впливом, у тому числі засобами примусу та відповідальності, тобто держава встановлює норми та

правила суспільних відносин, забезпечує їх охорону, реалізацію та захист від порушень і протиправних посягань та/або забезпечує юридичними механізмами самозахисту, але тим не менш і останні забезпечені нормами права та можливістю прямого залучення держави для захисту порушеного права.

Як відзначається в юридичній літературі: «Право громадян на страйк є визнаним і гарантованим лиш у тому випадку, коли його використовують як спосіб врегулювання трудового конфлікту. Це важлива характеристика. Дане право, як і будь-яке інше конституційне право, може бути обмежене у тих випадках, коли це необхідно з метою захисту основ конституційного ладу, моральності, здоров'я, прав і законних інтересів інших осіб, забезпечення оборони країни і безпеки держави» [5]. Хоча це і не вичерпні підстави для обмеження права на страйк.

Так, законодавством встановлені певні гарантії страйкуючим, їх право на працю. Насамперед звільнення працівників роботодавцем у зв'язку з їх участю у колективному трудовому спорі або страйку (локаут) забороняється. Норма, що закріплює цю заборону, гарантує всім працівникам, які беруть участь у колективному трудовому спорі, право на працю. Як зазначає Л. Н. Анісімов, мета цієї норми – не допустити розправи роботодавця над страйкуючими працівниками [5].

Водночас, Н. М. Швець, підкреслює: «Страйк – добровільна акція. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку». Виходячи з цього, автор наголошує: «Ця гарантія забезпечується шляхом встановлення кримінальної відповідальності за відповідні протиправні дії (ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 174 Кримінального кодексу (КК) України)» [119, с. 22].

На час страйку за працівниками, що беруть у ньому участь, зберігається місце роботи та посада. Так, І. Я. Кисельов зазначає, що на даний час у більшості країн визнано, що страйк, будучи правом, закріпленим у законі, веде до при-

зупинення трудових відносин, тобто по закінченні страйку його учасники у принципі підлягають відновленню на своїх робочих місцях, а працівники, що їх заміняли, мають бути звільнені [95].

Однак, на точку зору М. В. Процишен, позиція, закріплена в законодавстві України, є більш сприятливою для працівників і має всі підстави для існування. Оскільки процедура оголошення і проведення страйку є досить складною, то додаткові гарантії для працівників є обґрунтованими та необхідними для забезпечення реальної можливості їх застосування на практиці [95].

«Існує стереотип про те, що страйк – це масова відмова від роботи. І це, в свою чергу, пояснюється тим, що поняття страйку застосовується виключно до колективних трудових спорів. У цьому контексті необхідно визнати те, що за реалізацію свого конституційного права громадянин не може бути притягнутий до відповідальності, у нашому випадку – до дисциплінарної» [97, с. 216]. Так, участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [87, ст. 27].

Водночас законодавство України не передбачає гарантій для працівників, які брали участь у страйку, який у подальшому визнано незаконним. Так, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни [87, ч. 1 ст. 28]. «Отже, працівники після доведення до їх відома рішення суду про незаконність страйку притягуються до дисциплінарної відповідальності незалежно від припинення такого страйку», – доходить висновку М. В. Процишен [95].

Причому далі М. В. Процишен зазначає: «Тобто визнається порушенням трудової дисципліни участь у незаконному страйку як до розгляду справи судом, так і після прийняття ним рішення». В цьому випадку працівник може бути звільнений за прогул, оскільки, як відзначає М. В. Процишен, на сьогодні КЗпП не доповнений спеціальним пунктом, що буде визнавати участь у незаконному страйку самотійною підставою припинення трудового договору з ініціативи власника [95].

Однак, такі висновки почасти, зокрема в частині притягнення до дисциплінарної відповідальності, видаються дещо дискусійними, оскільки відповідно до положень ст. 30 Закону України № 137/98-ВР: «Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством» Тобто має одночасно виконуватися дві умови: по-перше, страйк визнано судом незаконним; по-друге, працівник продовжує брати участь у страйку.

«Вважаємо за доцільне, – зазначає М. В. Процишен, – встановити заборону звільняти за ініціативою роботодавця працівників, що брали участь у страйку, яка повинна поширюватись не лише на період проведення примирних процедур та страйку, а й на відносини, які існують між працедавцем та працівником протягом року після їх завершення. Також слід брати до уваги той факт, що належні працівникам гарантії та їх недискримінація після страйку є визначальними при прийнятті рішення про його оголошення» [95].

Водночас, як наголошує В. Я. Бурак, потрібно пам'ятати, що індивідуальне право кожного працівника брати чи не брати участь у страйку. Закон передбачає відповідні компенсації працівникам, які не брали участі у страйку, але з огляду на його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки [12, с. 228]. За такими працівниками зберігається у розмірі не нижче від встановленого законодавством чи колективним договором, як за час простою не з вини працівника.

Так, за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від встановлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця [87, ч. 3 ст. 27]. «Зазначена норма захищає права працівника, який прийняв рішення про неучасть у страйку» [12, с. 228].

Таким чином, механізм забезпечення та реалізації трудових прав та права на страйк зокрема це не розрізнена абстрактна сукупність правових норм,

виражених у законодавчих положеннях, а «жива» система, що забезпечує їх реальний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування. Самих лише норм права недостатньо для їх втілення в життя, вони мають підкріплюватися засобами практичної реалізації, інакше залишатимуться пустими деклараціями, що не становлять жодної суспільної користі.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що відповідних механізм у загальному вигляді включає щонайменше дві складові: по-перше, механізм формалізації права на страйк та, по-друге, механізм його (права на страйк) реалізації. І якщо перший спрямований на вироблення та закріплення норм і правил суспільної поведінки шляхом їх наповнення правовим змістом та надання їм юридичної форми, то другий насамперед покликаний створити умови і засоби їх практичної реалізації та захисту, забезпечені державними гарантіями.

2.3. Міжнародно-правовий механізм забезпечення права на страйк

«Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн» [3, с. 2]. Право на страйк на міжнародному рівні правового регулювання закріплене прямо або опосередковано (як таке, що пов'язане з правом на асоціацію) низкою фундаментальних міжнародно-правових актів.

Право на страйк є одним з найважливіших міжнародних стандартів праці. У міжнародному масштабі це право регулюється та визначається кількома міжнародно-правовими документами ООН, МОП та ЄС, які передбачають, що право на страйк має універсальний характер [125, с. 101]. Найважливішими міжнародно-правовими інструментами ООН, які регулюють право на страйк, є Загальна декларація прав людини 1948 року [31] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року [63].

Так, відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, держави-учасниці зобов'язуються забезпечити, зокрема право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [63, п. d ч. 1 ст. 8]. Таким чином, Міжнародний пакт зобов'язує держави-учасниці забезпечити право на страйк та водночас визначає умовою його (страйку) здійснення відповідність законам кожної країни, тобто проголошує принцип законності страйку.

Однак, очевидно, що такий закон формально проголошуючи і гарантуючи право на страйк, може водночас встановлювати обмеження щодо його реалізації, тобто звужувати це право. На наш погляд, практично не існує абсолютних прав, навіть право на життя може бути обмежено, наприклад застосуванням смертної кари тощо, тому ми не ратуємо за абсолютність права на страйк, воно може і має бути обмежено, але виключно на демократичних засадах та визнаних міжнародно-правовими актами підставах.

Так, у науково-практичному коментарі до Конституції України, за загальною редакцією В. Я. Тація відзначається: «Оскільки право на страйк у Міжнародному пакті розглядається як один з елементів права на свободу об'єднання, то, як і останнє, – користування даним правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для убезпечення прав та свобод інших» [47, с. 327].

Право на страйк, однак, як зазначають D. C. Subramanien і J. L. Joseph, не є абсолютним правом [126, с. 28]. Абсолютизація права на страйк, як і будь-якого іншого права, створює ризики і загрози зловживання таким необмеженим правом. Тому, з метою встановлення «запобіжників» такого зловживання правом на страйк, по-перше, встановлюються процедурні вимоги реалізації, законодавчі обмеження права на страйк, по-друге, права роботодавця, зокрема оскарження законності страйку, оголошення локауту, залучення штрейкбрехерів тощо.

Водночас в юридичній літературі підкреслюється, що право працівників на страйк та відповідне право роботодавців на локаут не регулюється жодною з

конвенцій та рекомендацій МОП [54, с. 122; 47, с. 327-328]. В. О. Боняк та Ю. О. Коломоець також констатуючи відсутність, на відміну від права на асоціацію, офіційного та прямого визнання і визначення в актах МОП права на страйк [10, с. 37], зокрема стверджують:

«Так, серед значної кількості конвенцій та рекомендацій МОП немає жодної, яка б окремо врегульовувала питання страйків чи локаутів, містила б визначення цих понять чи прямо закріплювала право на страйк. Це не відповідає міжнародним стандартам, що прийняті на більш високому рівні – на рівні Організації Об'єднаних Націй. Однак, з іншого боку, це свідчить про те, що МОП насамперед акцентує увагу на необхідності уникнення спорів та конфліктів, їх недопущення, а у разі їх виникнення надає перевагу саме процедурі примирення та результативних переговорів» [10, с. 37].

Винятком, як зазначається у одному з науково-практичних коментарів до Конституції України, є лише Конвенція № 105 1957 р., яка вимагає заборони будь-якої форми примусової праці «як засобу покарання за участь у страйках» (ст. 1, параграф d), та Рекомендація № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р., відповідно до якої сторонам «слід рекомендувати утримуватись від страйків», якщо трудовий спір був переданий на добровільне примирення чи арбітраж (пп. 4 і 6) [47, с. 327-328]. І далі:

«Цю прогалину в Міжнародному кодексі праці почасти можна пояснити значною різноманітністю національних форм і способів вирішення трудових конфліктів, про уніфікацію яких говорити ще рано. Головна ж причина полягає в іншому. МОП концентрує увагу роботодавців і працівників на принципах соціального діалогу й орієнтує їх уникати спорів і конфліктів, а у разі виникнення останніх – звертатися до справедливого врегулювання і вирішення шляхом примирення» [47, с. 327-328].

У науковій літературі також висловлюється наступна позиція: «Серед міжнародних трудових стандартів не вистачає чітко висловленої позиції Міжнародної організації праці щодо порядку застосування страйку при вирішенні колективних трудових спорів, яка би знайшла вираз у відповідній

конвенції чи рекомендації, тобто набула нормативного закріплення» [54, с. 126]. На наш погляд, з цією думкою слід погодитися, адже таке правове закріплення, безумовно, сприяло б інституційному зміцненню національних механізмів реалізації права на страйк на основі міжнародно-правового.

На наш погляд, це важливо, оскільки МОП є однією з інституційних складових міжнародного механізму забезпечення та реалізації права на страйк. Так, як зазначає Н. М. Швець, МОП здійснює заходи щодо дотримання державою права працюючих на страйк. Організація виробила важливий механізм моніторингу, що дозволяє їй відстежувати застосування конвенцій урядами країн, які їх підписали [119, с. 14].

Незважаючи на відсутність у жодних Конвенціях та Рекомендаціях МОП формального визнання права на страйк, як зазначають Л. Гарсія та Д. Андрес, справедливо можна сказати, що протягом всієї історії МОП існував широкий консенсус серед її членів щодо існування права на страйк, яке впливає з диспозицій Конвенції № 87 як фундаментального аспекту свободи асоціацій [123, с. 784]. Можливо, дивно виявити, що право на страйк не визначено прямо в Конвенціях та рекомендаціях МОП. Однак відсутність чітких стандартів МОП не повинна призводити до того, що Організація не враховує права на страйк або утримується від впровадження захисних рамок [124, с. 7].

«Водночас МОП не «зрікається» цього права, хоча й непрямо, але все ж визнає його як крайній захід вирішення конфлікту інтересів між найманими працівниками і роботодавцем, що, безумовно, є необхідним для визнання і закріплення досліджуваного права в умовах ринкової економіки [10, с. 37].

Разом з тим, хоча прямо не зазначено право на страйк, Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. встановлює право організацій працівників та роботодавців «організовувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій» (ст. 3) та цілі таких організацій, як «забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців» (ст. 10) [45]. На підставі цих положень два органи, що встановлюють нагляд за застосуванням стандартів МОП, Комітет зі свободи асоціацій (з 1952 р.) та Комітет експертів із

застосування конвенцій і рекомендацій (з 1959 р.), часто заявляли, що право на страйк є основним правом працівників та їх організацій.

З решти наглядових органів МОП комітети, створені відповідно до статті 24 його Конституції, в принципі не займаються питаннями, пов'язаними з правом на страйк, оскільки Орган управління, як правило, передає відповідні скарги до Комітету з питань свободи асоціацій. Комісії з розслідування, які були створені у відповідь на скарги відповідно до ст. 26 Конституції МОП про недотримання Конвенцій про права профспілок, у своїх висновках посилаються на принципи Комітету з питань свободи асоціацій та Комітету експертів, те ж саме стосується Комісії з пошуку фактів та примирення з питань свободи асоціацій [124, с 7].

Таким чином, нормативно-правовою основою реалізації права на страйк є міжнародні конвенції та рекомендації МОП, відповідно до яких право на страйк виводиться з права на асоціацію та безпосередньо пов'язане з ним, а інституційною основою відповідного міжнародного механізму реалізації права на страйк – МОП та її наглядові органи, зокрема Комітет з питань свободи асоціацій та Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій.

З самих ранніх днів, під час свого другого засідання 1952 року, Комітет з питань свободи асоціацій оголосив страйк як право і заклав основний принцип, що лежить в основі цього права, від якого всі інші певною мірою випливають, і який визнає право на страйк одним із головних засобів, за допомогою яких працівники та їх об'єднання можуть на законних підставах сприяти та захищати свої економічні та соціальні інтереси. Протягом багатьох років, відповідно до цього принципу, Комітет з питань свободи асоціацій визнавав, що страйк – це право, а не просто соціальний акт, а також:

1. дав зрозуміти, що це право, яке мають робітники та їх організації (профспілки, федерації та конфедерації);
2. зменшено кількість категорій працівників, які можуть бути позбавлені цього права, а також законодавчі обмеження щодо його здійснення, які не повинні бути надмірними;

3. пов'язав реалізацію права на страйк із метою просування та відстоювання економічних та соціальних інтересів працівників (що виключає страйки суто політичної природи зі сфери міжнародного захисту МОП);

4. констатував, що законне здійснення права на страйк не повинно тягнути за собою будь-яких упереджених покарань, що означатиме антисоюзну дискримінацію [124, с 11] (*Переклад з англ. наш – С. К.*).

«У Європейському Союзі такий статус права на страйк залежить від його юридичного закріплення в засновницьких Договорах ЄС. Саме це юридичне закріплення визначає законодавче регулювання й судовий захист права на страйк на рівні ЄС. Ця обставина має виняткове значення й для регулювання та захисту права на страйк на національному рівні як в державах-членах ЄС, де право на страйк у конституціях відсутнє, так і в нових державах-членах ЄС, де в конституціях воно існує, але піддається істотним деформаціям із боку законодавства й судової практики Європейського Союзу» [61, с. 122].

«Подібно до ситуації МОП, Європейська конвенція про права людини та основні свободи (ECHR), що діє з 1950 року, не містить жодних посилань у своєму тексті щодо права на страйк. Будучи класичним текстом громадянських та політичних прав, він не включає жодне з прав, які зазвичай розглядаються як соціально-економічні права. Натомість країни, що утворюють Раду Європи, створили окремий інструмент, що містить соціальні, економічні та культурні права (включаючи право на страйк), а саме Європейську соціальну хартію, підписану в 1961 році» [123, с. 788].

«Визнання права на страйк як основного права людини в контексті ECHR було досягнуто шляхом еволюції судової практики Європейського суду з прав людини у Страсбурзі (ЄСПЛ). ЄСПЛ, прийнявши інтерпретаційну позицію, яка трактує Конвенцію як «живий інструмент», розробив в останні роки позицію, відповідно до якої право на страйк є одним із елементів, що містяться у свободі асоціацій, захищених статтею 11 Конвенції» [123, с. 788] (*Переклад з англ. наш – С. К.*).

Ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, як зазначає О.М. Рим, відкрили українцям шлях до Європейського суду з прав людини. Необхідність удосконалення правового регулювання здійснення права на страйк в Україні зумовлена рішенням ЄСПЛ у справі Веніамін Тимошенко та інші проти України [100, с. 126].

На відміну від конвенцій і рекомендацій МОП та ECHR, Європейська соціальна хартія (переглянута), з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів зобов'язує Сторони до створення та використання належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів та інших примирних заходів, а також визнавати: 4. право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів [29, ст. 6].

Таким чином, Н.М. Швець обґрунтовано зазначає, що право на страйк у Європейській соціальній хартії трактується як додаткова гарантія здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці, ефективного здійснення права на колективні договори, а не як самостійне фундаментальне право [119, с. 13]. Однак, на наш погляд, враховуючи вище зазначене, таке закріплення права на страйк у міжнародних та європейських міжнародних актах є радше традицією розглядати його як таке, що «витікає» з права на асоціацію, що жодним чином не знецінює його та не звільняє Сторони від відповідного обов'язку.

При цьому, слід зазначити, що Європейська соціальна хартія встановлює, що ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їхнє ефективне здійснення відповідно до частини II не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі [29, ст. G].

На наш погляд, згадка про мораль у контексті юридичного обмеження фундаментальних прав людини, зокрема соціально-трудова права, є

невиправданою і недоцільною. Разом з тим, визначення таких фундаментальних та виключних підстав, за яких можливе обмеження права на страйк, безумовно, виступає орієнтиром у вирішенні відповідного питання на національному рівні, що і демонструє Конституція України.

Як підсумовують Л. Гарсія та Д. Андрес, за винятком Європейської соціальної хартії, у всіх досліджуваних системах (МОП, ЕЧПР та ін.), досі існують актуальні дискусії щодо точного статусу та позиції права на страйк, що свідчить про те, що ця тема справді є дуже суперечливою навіть сьогодні [123, с. 793].

Таким чином, міжнародно-правовий механізм забезпечення права на страйк полягає у тому, що він доповнює національний механізм або задає вектор і фундаментальні принципи його розбудови, а також може бути застосованим у випадку неефективності чи неспроможності національного механізму реалізації права на страйк (наприклад, справа Веніамін Тимошенко та інші проти України). При цьому, його ключовою особливістю, на наш погляд, можна визначити те, що він переважно тісно пов'язує право на страйк з правом на асоціацію.

Висновки до Розділу 2

1. У частині конституційного забезпечення права на страйк, як одного з базових трудових прав людини і громадянина, вітчизняне законодавство є доволі сучасним і ліберальним та відповідає принципам демократичності, зокрема: 1) право на страйк призначається для захисту своїх (тих, хто працює) економічних і соціальних інтересів, тобто страйк визначається насамперед як захисний механізм; 2) предметом захисту шляхом реалізації права на страйк є економічні та соціальні інтереси, тобто право на страйк призначається для захисту інтересів (не прав, а саме інтересів); 3) право на страйк гарантується державою як громадянам, так і людині (нерезидентам, які здійснюють трудову діяльність); 4) участь у страйку або утримання від такої участі є добровільним вибором кожного, хто працює 5) заборона страйку можлива лише на підставі закону,

тобто діє принцип диспозитивного правового регулювання, зокрема «дозволено, якщо не заборонено законом»; 6) право на страйк може здійснюватися (читаємо «обмежуватися») з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. При цьому, КЗпП регулює питання реалізації права на страйк доволі опосередковано та декларативно, а його правова регламентація здійснюється в рамках дещо застарілого законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

2. Завданням держави є створення реального та дієвого механізму реалізації права на страйк в Україні для захисту трудових прав. Одним з елементів механізму правового регулювання, як одного із засобів правового впливу держави, є механізм правового регулювання трудових правовідносин, складовою якого, у свою чергу, є механізм забезпечення трудових прав, зокрема реалізації права на страйк. Механізм забезпечення права є ширшим, ніж механізм реалізації права, і охоплює разом також механізм (підсистему) охорони права та механізм (підсистему) захисту права. Відповідно до цього, механізм реалізації права на страйк запускає «програмну функцію» відповідних норм трудового права. Отже, механізм реалізації права на страйк це не розрізнена сукупність правових норм, а «жива» система, що забезпечує їх правовий вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування. Самих лише норм права недостатньо для їх втілення в життя, вони мають підкріплюватися засобами практичної реалізації, а також гарантіями держави, що знаходять формальне закріплення у нормах права.

3. Право на страйк є одним з найважливіших міжнародних стандартів праці, що прямо або опосередковано (як таке, що пов'язане з правом на організацію) закріплене низкою фундаментальних міжнародно-правових документів ООН, МОП та ЄС, які передбачають, що право на страйк має універсальний характер. Міжнародний пакт 1996 року зобов'язує держави-учасниці забезпечити право на страйк та водночас визначає умовою його (страйку) здійснення відповідність законам кожної країни, тобто проголошує принцип законності страйку. Однак, право працівників на страйк безпосередньо не регулюється жодною з конвенцій та рекомендацій МОП, хоча таке правове

закріплення, безумовно, сприяло б інституційному зміцненню національних механізмів реалізації права на страйк на основі міжнародно-правового. Тим не менш, відповідно до міжнародних конвенцій і рекомендацій МОП право на страйк виводиться з права на організацію, а інституційною основою відповідного міжнародного механізму реалізації права на страйк є МОП та її наглядові органи, зокрема Комітет з питань свободи асоціацій та Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій. На відміну від конвенцій і рекомендацій МОП та ECHR, Європейська соціальна хартія (переглянута), прямо встановлює право на страйк, зокрема як додаткову гарантію здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

3.1. Заборона та умови обмеження права на страйк

Право громадян на страйк є визнаним і гарантованим лише у тому випадку, коли його використовують як спосіб врегулювання трудового конфлікту. Це важлива характеристика. Так, Л. Н. Анісімов вважає, що «обмеження права» – це «звуження його обсягу», яке слід відрізняти від заборон. Відмінність тут полягає в тому, що в цьому випадку не відбувається звуження обсягу права, а має місце уточнення його змісту, окреслення меж, з якими пов'язана дія цього права [5].

Якщо в недалекому минулому у вітчизняній літературі загальновизнаною була точка зору, що страйк – це «акт класової боротьби», право на здійснення якого в принципі не може бути обмежено жодним законом (адже протиріччя між працею і капіталом є історично неминучими), то сьогодні питання про обмеження права на страйк є актуальним, а тому існує необхідність у виробленні науково обґрунтованих принципів, підстав і меж обмеження права на страйк для уникнення зловживання ним працівниками, а також захисту інтересів суспільства і держави [5] та роботодавців.

«Право на страйк, як і будь-які інші види самозахисту передбачає наявність певних обмежень. – зазначає В. Я. Бурак: – Зокрема це стосується випадків коли забороняється проведення страйку, а також процедури його проведення. Зокрема забороняється проводити страйк під час, або без дотримання примирних процедур, з порушенням порядку їх проведення, а також порядку оголошення страйку. У всіх цих випадках страйк у судовому порядку може бути оголошеним незаконним» [13, с. 284].

«Право на страйк прямо не передбачено ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, однак порушення такого може стати предметом розгляду у Європейському суді з прав людини. Важливо наголосити,

що умови реалізації цього права кожна держава визначає самостійно з урахуванням міжнародних стандартів організації та проведення страйку. Таким чином, запровадження правових обмежень щодо участі у страйках перебуває в межах розсуду національного законодавця. Однак абсолютна заборона права на страйк вважатиметься порушенням ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод», – наголошує О. М. Рим [100, с. 132].

На Заході визнання права на страйк і допущення страйків у певних юридичне фіксованих рамках є необхідними умовами нормального функціонування суспільства. У цей час право на страйк закріплено майже в усіх промислово розвинених країнах з ринковою економікою. Водночас поряд із закріпленням права на страйк передбачаються також умови, що обмежують і забороняють страйки та спрямовані проти незаконних страйків [9, с. 827].

Ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права зобов'язує держави-учасниці забезпечити: d) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [63, п. d ч. 1 ст. 8]. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави [63, ч. 2 ст. 8].

«Оскільки право на страйк у Міжнародному пакті розглядається як один з елементів права на свободу об'єднання, то, як і останнє, – користування даним правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для убезпечення прав та свобод інших. Стаття 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права не перешкоджає введенню законних обмежень користування цими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави» [47, с. 327].

Так, відповідно до ст. 44 Конституції України заборона страйку можлива лише на підставі закону. Як і будь-яке конституційне право, право на страйк може бути обмежене у тих випадках, коли це необхідно з метою захисту основ конституційного ладу, здоров'я, прав і законних інтересів громадян та на інших

підставах, передбачених законом [12, с. 229]. Таким чином, перелік підстав для обмеження права на страйк законодавець залишив невичерпним.

Водночас, згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», встановлено заборону проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докiллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків [87, ч. 1 ст. 24].

Право на страйк може бути обмежене у відповідності із Законом України «Про надзвичайний стан» [86], а також у разі оголошення воєнного стану (автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни). У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк до одного місяця з можливістю подальшої заборони, схваленої їх спільним актом [87, ч. 2 ст. 24].

Крім того, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлено пряму заборону проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку [87, ч. 2 ст. 24]. Водночас слід зазначити, що спеціальними законами додатково встановлено відповідну заборону.

Так, зокрема що стосується військової служби та Збройних Сил України, то Закон України «Про Збройні Сили України» не допускає страйків і участь в їх проведенні військовослужбовцями та резервістами під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві [84, ч. 3 ст. 17], а також організацію працівниками Збройних Сил України страйків і участь в їх проведенні [84, ч. 7 ст. 17].

Таким чином, встановлюється заборона щодо організації та участі у страйках, тобто повністю законодавчо обмежується право на страйк, не лише для військовослужбовців, а також для працівників Збройних Сил України, трудові відносини яких, згідно з ч. 4 ст. 4 Закону України «Про Збройні Сили України», регулюються законодавством про працю [84, ч. 4 ст. 4].

Водночас щодо військовослужбовців, окремо, згідно з Законом України «Про Державну прикордонну службу України», встановлено спеціальну норму, згідно з якою не допускаються організація військовослужбовцями і працівниками Державної прикордонної служби України страйків та участь у їх проведенні [81, ч. 3 ст. 15].

При цьому, законодавчі заборони та обмеження права на страйк поширюються не лише військовослужбовців та працівників Збройних Сил України. Такі обмеження і заборони законодавець також встановлює відносно працівників правоохоронних органів та органів охорони правопорядку.

Так, відповідно до Закону України «Про національну поліцію», встановлено, що поліцейський не може організовувати страйки та брати участь у страйках [85, ч. 5 ст. 61]. Професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження із урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції цим Законом. Професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь [85, ч. 2 ст. 104].

Подібну заборону також встановлено для прокурорів, зокрема відповідно до Закону України «Про прокуратуру», прокурор не може належати до політичної партії, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках [88, ч. 3 ст. 18], а також суддів, які згідно з Законом України «Про судоустрій і статус суддів», не можуть належати до політичної партії чи професійної спілки, виявляти прихильність до них, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках [92, ч. 4 ст. 54].

Таким чином, судді не лише позбавлені права на страйк, а й у праві на членство у профспілках. Однак, це не значить, що судді позбавлені права на організацію, але воно має свою специфіку і форми. Так, для захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої діяльності судів в Україні діє суддівське самоврядування – самостійне колективне вирішення зазначених питань суддями [92, ч. 4 ст. 54] у формі та відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Що стосується права на організацію прокуратури, то тут також є відповідна специфіка, пов'язана з прокурорським самоврядуванням, яке здійснюється через всеукраїнську конференцію прокурорів та Раду прокурорів України [88, ч. 1 ст. 66]. Таким чином, окремими законами України встановлено заборони щодо організації страйків та участі у їх проведенні не лише військовослужбовців та працівників правоохоронного блоку, а й державних службовців загалом.

Що цікаво, то, на відміну від поліції, прокуратури, Збройних Сил України, наприклад, Закон України «Про Службу безпеки України» не містить відповідної заборони, хоча Служба безпеки України – це державний орган спеціального призначення з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України [91, ч. 1 ст. 1]. Звісно, працівники останньої є державними службовцями і підпадають під загальне обмеження, однак все ж, на наш погляд, спеціальний закон має містити відповідні положення.

Так, зокрема, відповідно до Закону України «Про державну службу», державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках та агітації, крім випадку участі у виборчому процесі [82, ч. 4-5 ст. 10]. Враховуючи, що на державній службі в Україні за даними Національного агентства з питань державної служби перебуває близько 200 тис. осіб [17], то таке обмеження стосується доволі широкого кола працівників (службовців).

Таким чином, якщо для окремих державних службовців правоохоронного блоку спеціальним законом додатково встановлено обмеження у праві на страйк, то спеціальні закони, що регулюють діяльність інших правоохоронних органів безпосередньо такого обмеження (заборони) не містять, натомість посилаючись на загальний порядок.

Так, наприклад, згідно з Митним кодексом України, правове становище посадових осіб органів доходів і зборів визначається цим Кодексом, а в частині, не врегульованій ним, - законодавством про державну службу та іншими актами законодавства України [62, ч.3 ст. 569]. Обмеження, пов'язані з проходженням державної служби посадовими особами органів доходів і зборів, визначаються законом [62, ч. 1 ст. 572].

Вочевидь, з метою упередження загроз життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкод запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків, згідно з Кодексом цивільного захисту України, особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організовувати страйки або брати в них участь [39, ч. 1 ст. 116].

З тією ж метою, вочевидь, працівникам аварійно-рятувальних служб (формувань) забороняється проводити страйки, а також відмовлятися від виїзду на рятування людей та ліквідацію аварій [19, ч. 4 ст. 29]. Водночас Гірничий закон України встановлює заборону на проведення страйків та голодувань у підземних виробках [19, ч. 9 ст. 42].

Припускаємо, що зазначена заборонна норма 1999 року щодо проведення страйків та голодувань у підземних виробках була відповіддю того часу на складну соціально-економічну ситуацію та численні страйки шахтарів. Таким чином, спеціальний закон встановлює заборони та обмеження права на страйк для окремих професій або категорій працівників, пов'язаних з виробничою та суспільною небезпекою.

Крім того, обмеження права на страйк поширюється не лише на посадових осіб органів державної влади, а й на посадових осіб органів місцевого самоврядування. Так, посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути організаторами і безпосередніми учасниками страйків та інших дій, що перешкоджають виконанню органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим чи органами місцевого самоврядування передбачених законом повноважень [90, ч. 3 ст. 12].

Однак, щодо зазначених обмежень у пояснювальній записці до проекту Закону України «Про страйки та локаути» наголошується: «... в Україні необґрунтовано повністю позбавлені права на страйк державні службовці, енергетики, поліцейські. Для порівняння, держслужбовці можуть страйкувати у Швеції, Словаччині, Італії, Канаді, Греції і Франції; поліцейські мають право на страйк в Норвегії, Македонії та Ірландії» [71].

Дійсно, окрім зазначених категорій, зокрема військовослужбовців та працівників (службовців), законодавством України також передбачено обмеження права на страйк і для окремих категорій працівників цивільного сектору. До таких відносяться працівники підприємств енергетичного сектору, а також транспорту.

Так, згідно з Законом України «Про ринок електричної енергії» також встановлено відповідну заборону, зокрема страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості ОЕС України [89, ч. 1 ст. 13]. Водночас, згідно з Законом України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», персонал ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйки [80, ч. 3 ст. 35].

Відповідно ж до Закону України «Про транспорт», припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини [93, ст. 18].

Таким чином, щодо працівників транспорту законодавець визначив підставою для проведення страйку спеціальну умову, а саме невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, причому обмеживши відповідне право на страйк зазначеними вище виключеннями. Однак згідно з рішенням ЄСПЛ у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України», Україну зобов'язано внести зміни до законодавства, що дозволяють реалізувати право на страйк працівникам авіації та інших видів транспорту [71].

«Так, Комітет з питань свободи об'єднання МОП зазначив, що обмеження права на страйк є допустимим та виправданим у сфері охорони здоров'я, електропостачання, водопостачання, телефонного зв'язку, керування повітряним рухом. На думку Комітету, послуги у сфері транспорту загалом, як і авіаремонтні послуги, не є життєво важливими у вузькому значенні цього терміна. Отже, на

підприємствах відповідних галузей абсолютна заборона страйку є неприйнятною» [100, с. 129].

«Фактично, розумних причин для повної заборони права на страйк для всіх категорій працівників та службовців, окрім військовослужбовців, не існує. – констатується у зазначеній пояснювальній записці: – Для всіх інших категорій можуть встановлюватись судом виходячи із конкретних обставин обов'язки по здійсненню розумних та достатніх заходів для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей у ході страйку» [71], – наголошується у Пояснювальній записці.

Дійсно, як військовослужбовці, так і працівники відповідних органів і формувань повністю обмежені у праві на страйк, що відповідає конституційним засадам та міжнародним вимогам, оскільки страйк зазначеної категорії працівників (службовців) несе реальні загрози національній безпеці, особливо для воюючої країни.

Однак, що стосується всіх інших категорій працівників та службовців, то тут ми не можемо погодитися з авторами зазначеного законопроекту. На наш погляд, дискусії щодо обмеження права на страйк для таких правоохоронних органів, як Національна поліція, Державна служба надзвичайних ситуацій та ін., не місце як такий. Це ж, на наш погляд, стосується і Служби безпеки України та інших подібних спеціальних служб і органів, відповідальних за національну безпеку та наділених силовими повноваженнями.

Щодо інших державних службовців – питання також доволі неоднозначне. Наприклад, якщо повернутися до вже згаданих митників, то на перший погляд, ніби і не критично вивести зазначену службу з-під відповідної заборони, але лише на перший погляд. Так, наприклад, навіть одноденне припинення роботи створить кілометрові затори в пунктах пропуску та, як наслідок, загрози життю і здоров'ю людей, колосальні збитки державі, бізнесу і громадянам тощо.

Крім того, митна служба відповідає за забезпечення митних інтересів і митної безпеки, пропуск товарів, у тому числі товарів, необхідних для подолання наслідків стихійного лиха, аварій, катастроф, епідемій, вантажів з допомогою, і

транспортних засобів через митний кордон України, який, до речі, збігається з державним. Митні органи мають виключні повноваження щодо здійснення митної справи, а тому припинення роботи митниками створює реальні загрози національним інтересам та безпеці.

«Комітет зі свободи об'єднання зазначає, що у разі заборони чи обмеження страйків у сфері державної служби або життєво важливих службах повинні бути передбачені належні гарантії захисту прав та інтересів працівників цих служб. Обмеження права на страйк мають супроводжуватися адекватними і швидкими процедурами примирення й арбітражу, в яких сторони у спорі повинні брати участь на всіх етапах і відповідно до яких прийняті рішення є обов'язковими для сторін та виконуються повністю і негайно» [47, с. 331-333].

Якщо державна служба передбачає суттєві обмеження у правах, то, вочевидь, вона має передбачати і відповідні компенсатори, насамперед умови оплати праці, так званий широкий соціальний пакет тощо. Тобто держава, звужуючи обсяг прав, зокрема трудових прав, має встановлювати відповідні компенсатори. В теорії – так, але на практиці – загальновідомо рівень заробітної плати рядової маси державних службовців, практична відсутність забезпечення житлом, державними пенсіями, охорони здоров'я, іншими додатковими благами.

На наш погляд, можна виділити наступні можливі компенсатори:

1. Соціальні компенсатори та соціальний пакет:

- соціальний статус, престижність і поважне ставлення суспільства, відзначення державними нагородами тощо;
- спеціальний страховий пакет;
- додаткові відпустки, відгули, дні відпочинку;
- достроковий вихід на пенсію;
- додаткове медичне забезпечення (спеціальний медичний пакет);
- забезпечення житлом / службовим житлом;
- інші пільги, гарантії та додаткові блага, наприклад, навчання дітей на бюджетних місцях і таке інше;

2) Фінансові компенсатори:

- оклади, спеціальні надбавки, доплати, премії, матеріальна допомога, компенсації тощо;
- державні / спеціальні пенсії;
- адресне субсидування на певні соціальні блага, наприклад на сплату комунальних послуг;
- звільнення / зменшення від сплати певних податків і зборів;
- доступ до пільгового кредитування та інших фінансових (банківських) інструментів, та інші фінансові компенсатори.

3) Адміністративні компенсатори:

- спеціальний порядок самоврядування та реалізації права на організацію для окремих органів (прокуратура, суд тощо);
- порядок вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку (ст. 25 Закону України № 137/98-ВР).

Отже, коло ж «інших підстав, передбачених законом» є доволі широким, а проблема обмеження права на страйк куди ширша і виходить за рамки трудового права, охоплюючи сферу соціально-економічних зобов'язань держави загалом, проблеми корупції, економічного розвитку, сферу державного управління тощо, та передбачає реформування інституту державної служби в цілому.

Таким чином, питання заборони та обмеження права на страйк має розглядатись у комплексі з проблемою соціально-економічних компенсаторів, а завданням держави має бути забезпечення оптимального балансу між цими інструментами та механізмами, що повертає нас на початок дослідження, а саме до визначення змісту механізму правового регулювання у складі комплексного механізму державного регулювання, а також соціально-економічної природи трудових прав і права на страйк зокрема.

3.2. Удосконалення захисту прав роботодавця при реалізації права на страйк

Наразі у науці трудового права основна увага, як видається, зосереджена на правах працівників, їх захисті, охороні, гарантіях реалізації тощо, причому роботодавець протиставляється працівнику та розглядається переважно як зобов'язана сторона трудових правовідносин. Однак, гарантування прав роботодавців і працівників має бути урівноваженим, а відповідний механізм правового регулювання у сфері праці, зокрема права на страйк, має бути спрямований на забезпечення балансу прав, обов'язків і відповідальності як працівника, так і роботодавця.

В Україні наразі переважно діє трудове законодавство радянського та пострадянського часу, засноване на принципах солідарності, планової економіки тощо, а права працівника розглядаються щонайменше як пріоритетні, про що яскраво свідчать вже Загальні положення КЗпП. Однак такий підхід не відповідає умовам ринкової економіки та вільного ринку праці. Враховуючи зазначене, невід'ємною складовою відповідного механізму, на наш погляд, є забезпечення прав роботодавця при реалізації працівниками права на страйк.

«Слід відкинути як шкідливу ідею гіперболізації значення робітничого класу, іншими словами, працівника, у трудових правовідносинах, визнавши працівника разом із роботодавцем необхідною складовою виробничих відносин. – зазначає В. Пашков: – У той же час, гіперболізація значення роботодавця небезпечна у зв'язку з можливістю зворотного процесу, а саме відображення на зміну колишньої «гегемонії пролетаріату» «гегемонії демократичної доби» - ніким і нічим не контрольованого підприємця або роботодавця» [68].

«Необхідно ще раз відзначити, що за умов ринкових відносин рівність між працівниками і роботодавцем існує тільки *де-юре*, фактично ж роботодавець є економічно більш сильною стороною. Тому надання роботодавцю права на локаут зовсім не буде забезпеченням “рівноцінної правової можливості

працівника і роботодавця» [57, с. 360], – вважає В. В. Лазор. Однак, на наш погляд, слід вести мову не про рівність прав, а про їх збалансованість.

Враховуючи зазначене, механізм правового регулювання у сфері праці, зокрема права на страйк, на наш погляд, має бути спрямований на забезпечення зваженого балансу прав, обов'язків і відповідальності всіх сторін трудових правовідносин, зокрема працівника, роботодавця, а також держави. Розглядаючи права роботодавця, окремо зупинимося, напевне, на найбільш дискусійному і наразі не врегульованому чинним трудовим законодавством України праві останнього, пов'язаному зі страйком, а саме локауті.

«Страйк, безсумнівно, допомагає вирішити проблеми однієї сторони соціально-трудова відносин – працівника. Однак залишається невирішеним питання, яким чином може захистити свої інтереси власник у разі проведення працівниками незаконного страйку. У багатьох зарубіжних країнах, наприклад у Франції, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Новій Зеландії, Туреччині, Мексиці та інших, передбачено такий контрзахід, як локаут [119, с. 174].

Локаут згідно з Юридичною енциклопедією: «[англ. lock-out, букв. – замикати (двері) і не впускати, від lock – замикати і out — зовні, геть] – тимчас. зупинення роботодавцем виконання осн. обов'язків щодо труд, правовідношення, тобто обов'язків надавати роботу і сплачувати зарплату з наст. поновленням виконання цих обов'язків після досягнення роботодавцем поставленої мети. Л. застосовується у зв'язку з екон. труднощами або у відповідь на страйк» [120].

В. І. Журавель зазначає, що локаут це «недопущення роботодавцем працівників до роботи» [30, с. 148]. «Як синонім слова «локаут» може використовуватися термін *business moratorium*, мораторій у діловій діяльності» [59]. «Локаут використовуються роботодавцями як спосіб встановлення рівноваги у боротьбі за владу» [67, с. 72]. Отже, локаут, як видається, є певним компенсатором прав працівника і роботодавця, засобів встановлення паритету між ними.

Як зазначає Н. М. Швець: «... локаут умовно можна вважати, так би мовити, «страйком власника», антиподом страйку працівників. Він супроводжується закриттям підприємства та звільненням найманих працівників» [119, с. 174]. Однак З. І. Джафаров відзначає, що «в тих країнах, які вважають, що «локаут це страйк навпаки», не бачать сенсу його застосовувати. Локаут, таким чином, стоїть за рамками законних дій роботодавця, тобто є забороненим засобом тиску на працівників» [25, с. 79].

Допускає, право на локаут В. Я. Бурак: «... з метою боротьби зловживання суб'єктивним правом на страйк, а також стимулювання працівників до пошуку компромісів під час проведення примирних процедур, а також під час проведення страйку, на нашу думку можливе застосування локауту в межах визначених законом, наприклад, у випадку ухилення працівників від колективних переговорів» [13, с. 287].

З. І. Джафаров відзначає: «... питання про локаути, мабуть, завжди знаходилося і знаходиться в центрі уваги міжнародного трудового права, не оминають його увагою і законодавство Європейських країн, та інші держави міжнародного світу, а також країни СНД» [25, с. 77]. Однак, «[в] юридичній літературі це питання залишається дискусійним. Одні правники вважають, що локаут також має бути передбачений для захисту прав роботодавців, інші автори дотримуються протилежної думки» [119, с. 178].

У юридичній літературі зазначається, що, закріпивши норму про те, що організація та участь у страйку, визнаному судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни, законодавець фактично визнав право роботодавців на локаут, хоча і відмовився від внесення юридичних положень, що регулюють оголошення локауту (С. Є. Юр'єв). М. В. Процишен не погоджується з цією точкою зору, оскільки для припинення трудового договору з працівником на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП за прогул необхідною є наявність судового рішення про визнання страйку незаконним (а для оголошення локауту проходження судової процедури не є обов'язковим) [95].

Причому М. В. Процишен для усунення дискусійних моментів ми вважає за доцільне в законодавстві України закріпити чітку норму про заборону локаутів та імплементувати положення про незастосування дисциплінарної відповідальності до працівників, які припинили страйк після визнання його незаконним» [95]. Однак, на наш погляд, тотальна заборона локауту як такого має наслідком дисбаланс прав працівника і роботодавця та порушує принцип рівності учасників трудових правовідносин.

Як зазначає В. Б. Марченко, «[щ]о стосується розуміння локауту в юридичному сенсі, то деякі науковці визначають локаут лише як звільнення з ініціативи роботодавця працівників у зв'язку з колективним трудовим спором (конфліктом) і оголошенням страйку, а також ліквідація або реорганізація підприємства, установи, організації. Інші, що це тимчасове зупинення роботодавцем виконання основних обов'язків щодо трудового правовідношення, тобто обов'язків надавати роботу і сплачувати зарплату з наступним поновленням виконання цих обов'язків після досягнення роботодавцем поставленої мети» [59].

На наш погляд, перший підхід, умовно назвемо його вузьким, це не так локаут у розумінні контрзаходу з боку роботодавця у відповідь на страйк, як невідворотний наслідок страйку, він застосовується не стільки для вирішення трудового конфлікту, як є вже вимушеною кризою / втратою підприємства. Тоді як другий підхід передбачає застосування роботодавцем локауту саме як заходу тиску і протидії страйку, виснажуючи страйкарів задля вирішення конфлікту.

Крім того, у літературі в залежності від ситуації застосування роботодавцем виділяють два типи локаутів, зокрема наступальний та оборонний. «Зазвичай наступальний локаут, тобто який використовується власником, щоб нав'язати свої умови працівникам за відсутності страйку, визнається незаконним, а оборонний, який виник як реакція на страйк, – законним» [119, с. 175], – зазначає Н. М. Швець.

Також іноді, окрім наступальний та оборонний, виокремлюють солідарний локаут. Так, зокрема: «Л. солідарності, коли всі чи багато роботодавців, членів

спілки роботодавців підтримують окр. членів спілки в їх боротьбі з профспілками. – крім того: – Л. може застосовуватися до всіх працівників підприємства, до їх частини або до окр. працівників» [120], – отже, локаут в залежності від того, до якої кількості працівників та яких саме працівників він застосовується, може бути повним, частковим та вибіркоким.

Як зазначають А. М. Лушников та М. В. Лушникова: «... в законодавстві та судовій практиці зарубіжних країн, що притримуються даної форми визнання локауту, дозволяються тільки захисні (оборонні) локаути у відповідь на страйк (найчастіше незаконний) працівників. У ряді випадків проведення локаутів обмежено і додатковими умовами» [58, с. 82].

Щодо міжнародно-правового врегулювання локаутів, то відповідна правова база для цього відсутня, локаути ані заборонені, ані визнані міжнародними правовими актами, що регулюють права людини та трудові права зокрема. Як відзначається в юридичній літературі [68; 119, с. 177; 25, с. 78], першим і фактично єдиним на сьогодні джерелом норм, що регулюють це питання є Європейська соціальна хартія.

Однак такі висновки видаються дещо перебільшеними, оскільки Європейська соціальна хартія (переглянута) безпосередньо не визнає права на локаут, а лише опосередковано вказує на це, встановлюючи право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів [29, ч. II п. 4 ст. 4].

«Між тим, у Довіднику Ради Європи в коментарі до статті в Європейської соціальної хартії щодо локауту зазначено: "Пункт 4 статті 6 передбачає також право роботодавців вдаватися до колективних дій, які зазвичай набирають форми локауту. Однак у держав немає потреби встановлювати повну юридичну рівність між правом на страйк і правом на локаут» [8].

Законодавство України не передбачає можливості застосування роботодавцем локауту як засобу боротьби зі страйкуючими [119, с. 178]. В. В. Лазор вважає, що в українському трудовому праві відсутнє поняття

«локаут», що не є виправданим [57, с. 358-359]. «Видається, що українське законодавство повинно визначитися стосовно регламентації локауту шляхом або його дозволу в межах і порядку визначених законом, або його прямої заборони» [13, с. 287], – зазначає В. Я. Бурак.

Дійсно, чинне трудове законодавство жодним чином не врегульовує ані статус, ані юридичну процедуру локауту. Що казати, воно не містить навіть такого поняття. Однак, слід зазначити, що спроби легалізації локаутів в Україні мали місце бути, причому діаметрально протилежні – від заборони локауту як такого до його легалізації та правового врегулювання спеціальним законом.

Так проект Трудового кодексу України 2007 року встановлював заборону локауту, зокрема: У процесі врегулювання колективного трудового спору, включаючи проведення страйку, забороняється локаут – звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі чи у страйку, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва [77, ст. 386].

Слід зазначити, що мав місце бути і проміжний варіант між заборобою і легалізацією локауту, який передбачав продовження поточної практики ігнорування зазначеної проблеми. Так, Проектом Трудового кодексу України 2014 року [78] питання локаутів, як, утім, і врегулювання права на страйк у цілому, залишено без уваги. Тобто зазначений проект ані легалізував чи принаймні частково врегульовував локаути, ані забороняв їх.

Слід також зазначити, що останні ініціативи щодо кодифікації трудового законодавства кінця 2019 року, а саме Проект Трудового кодексу України № 2410-1 [76] та Проект Трудового кодексу України № 2410 [79], зареєстровані в один день, також не врегульовують ані порядок реалізації права на страйк, встановлюючи відсилочну норму на спеціальний закон про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [76, ст. 337; 79, ст. 337], ані право на локаут.

На противагу страйки пропонується легалізувати та надати їм правового регулювання в проектом Закону України «Про страйки та локаути» [75]. Як

впливає вже з самої назви законопроекту, ним пропонується усунути прогалину у чинному законодавстві щодо правового врегулювання локаутів в Україні, що є прогресивним кроком для українського трудового законодавства.

Зазначимо, що проміжна редакція Проекту 2410-1, а саме від 14.11.2019, на відміну від редакцій цього ж Проекту 2410-1 від 07.11.2019 та від 27.11.2019, передбачає правове врегулювання локауту, однак, вже в редакції Проекту 2410-1 від 27.11.2019 положення про локаут з тексту Проекту Кодексу виключено. Зокрема, в редакції Проекту 2410-1 від 14.11.2019 передбачено, що роботодавці та їх організації мають право організувати локаут [76, п. 2 ч 1. ст. 338].

Локаут – це оголошене роботодавцем або організацією роботодавців рішення про тимчасове зупинення виконання трудових договорів страйкуючих працівників одного або декількох роботодавців, що супроводжується припиненням виплати заробітної плати та/або звільненням працівників та застосовується як крайній засіб боротьби з порушенням рівності обох сторін у колективних трудових спорах [76, ч 1. ст. 350].

Дана норма, на думку юристів І. Кудінської та Г. Сандула, на практиці унеможливить проведення ефективних колективних дій найманих працівників [53]. При цьому, роботодавцю або уповноваженому ним органу заборонено використовувати локаут:

- 1) якщо вимогою учасників страйку є погашення заборгованості із заробітної плати;
- 2) у випадку припинення працівниками страйку не пізніше наступного дня після винесення судом рішення про визнання цього страйку незаконним;
- 3) для нав'язування своїх умов працівникам за відсутності страйку [76, ч 5. ст. 350].

Також забороняється оголошувати локаут в службах невідкладної медичної допомоги, в зонах стихійного лиха, а також в регіонах, в яких в установленому порядку оголошено військовий, надзвичайний стан, а також в інших встановлених законом [76, ч 5. ст. 350].

Згідно ж з Проектом 2682, забороняється оголошення та проведення локаутів на підприємствах, які мають заборгованість із виплати заробітної плати, єдиного соціального внеску, податків та обов'язкових платежів до бюджетів всіх рівнів, а також у разі, коли вимоги працівників стосуються виконання роботодавцем умов трудових договорів, колективних договорів (угод), виконання вимог законодавства України, ухилення роботодавця від ведення колективних переговорів [75, ч. 12 ст.18].

Слід зазначити, що Проект 2682 містить більш лаконічне та менш жорстке визначення локауту, порівняно з Проектом 2410-1 від 14.11.2019, зокрема: локаут – тимчасове повне або часткове припинення роботи підприємства, установи, організації роботодавцем у зв'язку із отриманням роботодавцем вимог страйку [75, ч. 1 ст.1].

«Питання про критерії законності локаутів за своєю суттю далеко не простий і не випадково в багатьох країнах проведення локауту обумовлено багатьма обставинами, що не завжди носять розмитий, невизначений характер» [25, с. 79].

Так, локаут визнається законним, якщо він є відповіддю на страйк, який спричинив повне руйнування підприємства або загрожує безпеці персоналу чи інших осіб або повному знищенню власності підприємства. Незаконним вважається локаут, якщо роботодавець або уповноважений ним орган не відновлює всіх працівників, до яких застосовано локаут, після припинення страйку й відновлення роботи [76, ч. 3, 4 ст. 350].

Слід зазначити, що на відміну від Проекту 2410-1 в редакції від 14.11.2019, Проект 2682, не прямо не встановлює підстав визнання локауту законним або незаконним, але визначає вимоги до процедури та підстави його оголошення та проведення, порушення яких, вочевидь і буде критерієм визнання локауту законним або незаконним.

На наш погляд, механізм реалізації права на страйк без врахування та у відриві від права на локаут буде неповним, усіченим, одностороннім, а отже – позбавленим характеристики комплексності. Вирішення питання правового

врегулювання права на локаут в Україні назріло, на нашу думку, воно має бути вирішено шляхом легалізації права роботодавця на локаут як один із засобів, хоч і крайній, вирішення трудових конфліктів.

Враховуючи зазначене, з метою створення юридичної основи для досягнення паритету і балансу прав працівника і роботодавця як безпосередніх сторін трудових правовідносин пропонуємо доповнити ст. 42. Конституції України положенням наступного змісту: «Держава гарантує право на адекватні зустрічні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на локаут, з урахуванням зобов'язань та обмежень, встановлених трудовими договорами та законом».

3.3. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк в Україні

«Завдання науки трудового права полягає не тільки в тому, щоб дослідити сутність права на страйк і умови його реалізації, а й розробити такі пропозиції, які б сприяли нормалізації відносин між працівником і власником, тобто щоб ці відносини розвивалися у правовому руслі» [119, с. 6], – обґрунтовано зазначає Н. М. Швець.

«Нормативно-правовий механізм вирішення колективних трудових спорів та конфліктів – це сукупність законодавчих актів, положень, інструкцій, договорів, що визначають коло суб'єктів спору і регламентують трудові правовідносини у цій сфері. При цьому, правовий механізм вирішення трудового спору не є абсолютно досконалим та має певні невирішені питання. Відповідно до цього, – як зазначає М. В. Сокол, – механізм правового регулювання вирішення колективних трудових спорів потребує більш глибокого розроблення та удосконалення» [107, с. 44-45].

«Удосконалення законодавства буде сприяти законності у сфері трудових відносин, виключатиме можливість виникнення невинуватених конфліктів» [119, с. 6]. «У сучасних умовах існує необхідність у розробленні науково

обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом та захисту інтересів суспільства і держави» [5], – стверджує Л. Н. Анісімов.

«Порядок реалізації права на страйки та інші промислові акції у законодавстві різних держав дуже відрізняється. У багатьох випадках, – за твердженням Л. В. Кулачок-Тітова та С. В. Мороз, – порядок на стільки складний, що фактично позбавляє працівників оголосити страйк» [54, с. 124].

«Регламентація страйків не повинна включати значну кількість ускладнених процедурних моментів, яких у реальному житті дуже важко дотриматися, має бути достатньо зрозумілою, прозорою та гнучкою» [119, с. 5]. Однак, фактично здійснити це конституційне право за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», як стверджується у пояснювальній записці до законопроекту «Про страйки та локаут», майже неможливо [71].

«Про це яскраво свідчить статистика. В 2016 році в Україні відбулось 4 страйки, в той час як в Німеччині - понад 200 (сукупно в них взяло участь більше 1 мільйона працівників), в Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії - 98, у Фінляндії - 69, у Франції - 110 страйків на національному рівні і 13 загальнодержавних. Працівники у Швеції страйкували в тому ж році сукупно 10417 днів, у той час як в Україні - 44 дні.

Це прямо відображається на різниці в рівні життя та доходів в Україні та зазначених країнах Європи. Така разюча різниця - результат надмірної зарегульованості та забюрократизованості процедури здійснення права на страйк в Україні. Так середня тривалість примирних в Україні становить 40 днів, в той час, як у Польщі - 14 днів, у Швеції і Словенії - 7 днів, а у Франції та Японії - 0 днів» [71].

Саме таку аргументацію наводять автори законопроекту «Про страйки та локаут». Також необхідність прийняття нового закону про страйки обґрунтована необхідністю нормативного врегулювання та обмеження таких явищ, як

залучення штрейкбрехерів та локаути, а також введенням в українське законодавство практики страйків солідарності [71].

«У процесі реалізації права на страйк виявилися суттєві недоліки в трудовому законодавстві. Деяка неузгодженість між нормами призвела до помилок у судових рішеннях, що знижує авторитет судів у суспільстві» [99, с. 4]. «Закон на сьогодні не регулює інших страйків, які проводять з метою солідарності з іншими страйкуючими, або попередження з метою не допустити виникнення колективного трудового спору. Порядок проведення таких страйків доцільно врегулювати у чинному законодавстві» [12, с. 229].

Дійсно, чинне законодавство України не визначає та не регулює зазначені форми страйкових дій. Хоча, на думку І. А. Куян: «Згідно з чинним законодавством України, якщо підставою страйку солідарності, як і основного страйку є трудовий спір, додержано процедурних вимог закону щодо оформлення ініціативи страйку та відсутня пряма заборона з боку Верховної Ради України або Президента України страйк солідарності також має вважатися законним» [56, с. 224].

На нашу думку, зазначені висновки є дещо суперечливими, оскільки працівники іншого підприємства не є стороною трудового спору (конфлікту) з іншим роботодавцем. Також слід брати до уваги, що страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Якщо ж «додержано процедурних вимог закону щодо оформлення ініціативи страйку», то це окремий страйк на окремому підприємстві або (за наявності підстав) страйк на галузевому, територіальному або національному рівні.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [87] за критерієм масштабу страйки поділяються на галузеві, територіальні та національні. Натомість законопроект «Про страйки та локаут» передбачає запровадження таких форм страйкових дій, як:

- Бойкот – заклик з боку працівників підприємства, установи, організації не купувати товари, роботи, послуги роботодавця.

- Блокада – перекриття працівниками в'їздів і виїздів з підприємства, вчинення інших дій з метою недопущення постачання сировини та вивезення готової продукції з підприємства під час страйку.

- Страйк – тимчасове колективне повне або часткове припинення виконання роботи працівниками з метою виконання висунутих ними вимог.

- Страйк солідарності – страйк працівників одного підприємства, установи, організації з метою підтримки виконання всіх або частини вимог, висунутих працівниками до іншого роботодавця [75, ч. 1 ст. 1].

На наш погляд, якщо страйк це крайній засіб, коли всі інші можливості вичерпано вирішення колективного трудового спору (конфлікту), тобто застосовано примирні процедури, у зв'язку з відмовою конкретного роботодавця задовольнити вимоги найманих ним працівників, то узаконення страйків солідарності є неприйнятними. При цьому, однак, зазначений законопроект не передбачає попереджувального страйку, що, на наш погляд, може бути дієвим інструментом вирішення трудового конфлікту.

Слід зазначити, що на відміну від законопроекту «Про страйки та локаут» [75] та проекту Трудового кодексу України 2014 року [78] проект Трудового кодексу України 2007 року передбачав можливість проведення попереджувального страйку тривалістю не більше однієї години, якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору, конфлікту, за умови попередження роботодавця не пізніше ніж за один робочий день до його початку [77, ч. 5 ст. 370].

Водночас, слушною видається пропозиція М. В. Процишен щодо можливості застосування попереджувального страйку: «Зважаючи на те, що попереджувальний страйк спроможний виконувати важливу превентивну функцію у розбіжностях між роботодавцем і працівниками, на наш погляд, є доречним закріплення можливості його проведення до здійснення примирних процедур. Таким чином, є необхідним закріплення права на попереджувальний страйк, яке можна буде реалізувати в будь-який час, а не лише у ході здійснення примирно-третейських процедур ...» [96, с. 769].

Що стосується України, то варто сказати, що роль колективного договору в механізмі правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів є абсолютно незначною. Оскільки в статтях Кодексу законів про працю України, які висвітлюють зміст колективного договору, і в Законі України «Про колективні договори та угоди» не зазначено про умови чи порядок розв'язання колективних трудових спорів, конфліктів [107, с. 48].

На думку М. В. Сокол, така позиція українського законодавця є більш досконалою, тому що дублювання норм як в законодавчих актах, так і в колективних договорах буде викликати певні непорозуміння та суперечності з боку сторін колективного спору та з боку самих примирних органів [107, с. 48]. На наш погляд, позиція автора аргументована, однак вважаємо, що має бути забезпечено принцип диспозитивності та свободи договірної врегулювання трудових правовідносин.

Враховуючи зазначене, Закон України «Про колективні договори та угоди» не має містити спеціальних норм щодо розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), але може бути доповнений нормою, що колективні договори та угоди не можуть встановлювати процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які суперечать спеціальним нормам, штучно змінюють обсяг прав і законних інтересів сторін(ін) колективного трудового спору (конфлікту), зокрема права на страйк.

Досить доречною, вважає М. В. Сокол, є думка В. О. Кабанця, який пропонує помістити в проект Трудового кодексу України главу, що повинна мати назву «Трудові спори» та містити такі структурні елементи, як: «Загальні положення»; «Порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів»; «Порядок вирішення колективних трудових спорів»; «Відповідальність за порушення вимог законодавства про трудові спори» [107, с. 48].

Водночас, на нашу думку, новим Трудовим кодексом має бути врегульовано питання локаутів, а також заборон та обмежень щодо реалізації права на страйк, які наразі розосереджені по спеціальних законодавчих актах, що створює умови колізійності та правової невизначеності. Слід зазначити, що на

сьогодні вже були спроби й ініціативи щодо оновлення трудового законодавства, у тому числі в частині правового регулювання права на страйк.

Однак, якщо звернутися до останніх ініціатив щодо кодифікації трудового законодавства, зокрема Проекту Трудового кодексу України [78; 79; 76], то вони, як і чинний КЗпП, практично залишають поза увагою питання правового врегулювання права на страйк, встановлюючи лише загальну декларацію права на страйк та посилення на спеціальний закон щодо вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів).

Причому: «Проектом 2410-1 визнається таким, що втратив чинність Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – це створює правовий вакуум у багатьох питаннях оголошення та проведення колективних трудових спорів та примирних процедур», – обґрунтовано зазначають юристи І. Кудінська та Г. Сандул [53].

Однак слід зробити застереження, що Проект 2410-1 був двічі доопрацьований, при чому в редакції від 07.11.2019 це був Проект Трудового кодексу України, то вже в редакції від 14.11.2019 та 27.11.2019 – це вже Кодекс України про працю і вище зазначене зауваження стосувалося саме редакції від 14.11.2019, оскільки в редакції 27.11.2019 пропонується не визнати таким, що втратив чинність Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а привести його у відповідність.

Причому, окрім назви, Проект 2410-1 в редакції від 14.11.2019 також доповнено Главою 4 «Колективні дії. Акція протесту, страйк, локаут», з якої в редакції Проекту 2410-1 від 27.11.2019 має назву «Страйк, як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Однією з останніх ініціатив є також проект Закону України «Про страйки і локаути», що на відміну від інших передбачає не зміни до чинного КЗпП або прийняття нового кодифікованого акта про працю, а врегулювання цього питання окремим спеціальним законом. Як ми зазначали раніше, на наш погляд право на страйк має бути врегульовано саме КЗпП, однак з огляду на складність

розгляду та прийняття таких кодифікованих актів Верховною Радою України, на сучасному етапі, така ініціатива видається реалістичнішою.

Так, згідно з Законопроектом: «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів» [75, ч. 1 ст. 2]. Відповідна норма, у незмінному вигляді перенесена з Конституції України [46, ст. 44], як ми зазначали раніше, предмет страйкових вимог вважаємо за доцільне сформулювати наступним чином: «... для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів у сфері соціально-економічної політики».

Зазначеним Проектом 2682 передбачено звільнення від дисциплінарної відповідальності працівників, що мали достатні підстави вважати, що беруть участь у законному страйку. При цьому, такі працівники не можуть бути звільнені протягом страйку, а також після страйку за участь у ньому [75, ч. 2 ст. 3], але за рішенням суду відшкодовують шкоду, завдану незаконним страйком в розмірі не більше середньомісячної заробітної плати [75, ч. 3 ст. 3].

На наш погляд, у цій позитивній законодавчій ініціативі є суперечливий момент, що впливає з оціночного ставлення працівника до вчинюваних ним страйкових дій. Вочевидь, під час розгляду судом справи щодо незаконності страйку останній має встановити суб'єктивне ставлення працівника та щодо достатності підстав вважати страйк незаконним. Але одні й ті самі підстави для одного працівника можуть вважатися достатніми, тоді як для іншого ні.

Враховуючи зазначене, під час страйку на великому або середньому підприємстві дослідити в суді зазначені обставини (адже, як видається, таке ставлення може бути виключно індивідуальним) практично неможливо. Крім того, розгляд такого питання у судовому порядку призведе до затягування прийняття відповідного рішення. Тому пропонуємо уточнити зазначену норму: « 2. Працівники, що мали або могли мати достатні підстави вважати, що беруть участь у законному страйку ...».

Проект № 2682 також встановлює додаткову гарантію добровільності участі у страйку, зокрема: «Ніхто не може відмовитись на майбутнє від свого права на страйк самостійно чи через представника» [75, ч. 4 ст. 2]. Таким чином,

упереджуються недобропорядні дії роботодавця, спрямовані на обмеження права на страйк при наймі на роботу у трудовому договорі, шляхом написання працівником відповідної заяви тощо.

Слід також зазначити, що однією з новел Проекту 2682 є запровадження поняття «штрейкбрехер», під яким розуміється особа, що наймається роботодавцем, у якого має місце чи заплановано страйк, або з якою укладається цивільний договір, або яка залучається від іншого роботодавця, або яка працює у цього ж роботодавця понаднормово для заміщення страйкуючих працівників [75, ст. 1]. При цьому, ст. 12 Проекту 2682 передбачає заборону використання роботодавцем під час страйку штрейкбрехерів.

Однак, на наш погляд, таку заборона може бути замінена обмеженням використання штрейкбрехерів, зокрема: під час страйку роботодавцю забороняється наймати, залучати на підставі цивільно-правових договорів або від інших роботодавців робочу силу на заміну працівників, що страйкують, окрім як з метою запобігання оголошенню роботодавцем локауту та уникнення банкрутства і закриття підприємства, коли для цього є обґрунтовані підстави та передумови. При цьому, використання штрейкбрехерів має бути припинено разом із припиненням страйку.

Слід, однак зазначити, що і Проект 2410-1 від 14.11.2019, хоча прямо не називає, але фактично передбачає штрейкбрехерство під час локауту, зокрема: На звільнені робочі місця роботодавець може за строковими трудовими договорами приймати нових працівників, залучати тимчасових працівників або запропонувати іншим працівникам підприємства, установи, організації без порушення встановлених цим Кодексом вимог виконувати додаткову роботу [76, ч. 2 ст. 352]

На нашу думку, роботодавець може вдатися до тимчасового (на час страйку) залучення штрейкбрехерів у крайніх випадках виключно за наявності реальних загроз і ризиків банкрутства та закриття підприємства у зв'язку з економічними труднощами для запобігання цьому Це, на нашу думку, не лише є

засобом запобігання занепаду та втрати роботодавцем підприємства, а також запобігання втрати працівниками своїх робочих місць.

Таким чином, маємо за останні роки вже кілька спроб оновлення кодифікації трудового законодавства, у тому числі щодо врегулювання права на страйк, однак наразі безуспішних. Неспроможність ініціаторів зазначених законопроектів та законодавця довести справу до кінця, безумовно негативно впливає на спроможність механізму реалізації права на страйк.

Водночас, як видається, законодавча база є лише одним з елементів (нормативним) комплексного механізму реалізації права на страйк, який потребує удосконалення, однак не в кращому стані перебуває інституційна компонента означеного механізму, насамперед ми маємо на увазі судову систему, у тому числі в частині міжнародно-правових інструментів, зокрема ЄСПЛ, адже саме суди вирішують питання законності страйку, а у подальшому – маємо сподівання, що і локауту.

Враховуючи зазначене, видається за можливе визначити основні і першочергові напрямки удосконалення механізму реалізації права на страйк:

1) Нормативно-правове забезпечення:

- конституційне забезпечення права на страйк та локаут: фундаментальні гарантії права на страйк та локаут;
- кодифікація трудового законодавства: загальні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- закон про страйки та локаути: процедура, умови та підстави оголошення, проведення, припинення, визнання незаконним страйку та локауту;
- приведення у відповідність інших законодавчих актів, у тому числі у частині обмежень і заборон права на страйк.

2) Інституційне забезпечення:

- судова реформа, порядок визнання страйку та локауту незаконним;
- трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення;
- залучення уряду та органів місцевого самоврядування до врегулювання трудових спорів (конфліктів);

- визнання і застосування міжнародно-правових інструментів, у тому числі МОП та ЄСПЛ;

3) Соціально-економічне забезпечення:

- забезпечення росту економіки та створення передумов для конкуренції на ринку праці, підвищення умов і стандартів праці;
- гарантування державою соціально-економічних компенсаторів обмежень і заборон права на страйк;
- гарантій і компенсатори роботодавцям для попередження негативних виробничих та економічних наслідків страйку та утримання від локауту.

Висновки до Розділу 3

З огляду на вищезазначене, можна зробити наступні висновки:

1. Законодавство України містить цілу низку обмежень і заборон щодо організації та участі у страйках, які можна розділити на дві групи: загальні та професійні. До першої групи належать обмеження, пов'язані з необхідністю захисту основ конституційного ладу, здоров'я, прав і законних інтересів громадян та на інших підставах, передбачених законом, зокрема у разі оголошення надзвичайного або воєнного стану. До другої групи належать професійні обмеження і заборони, які у свою чергу можна поділити на 1) службові, що є найбільш чисельними і включають загальну заборону права на страйк для державних службовців і спеціальні заборони і обмеження, встановлені спеціальними законами для військовослужбовців і працівників ЗСУ, ДПСУ, Національної поліції, ДСНС та інших правоохоронних органів, суддів, прокурорів та ін.; та 2) цивільні – заборони, що також встановлені спеціальними законами для окремих категорій працівників, але вже цивільного сектору, зокрема у сфері транспорту та енергетики. Отже, коло «інших підстав, передбачених законом» є доволі широким, а проблема обмеження права на страйк куди ширша і виходить за рамки трудового права, охоплюючи сферу соціально-економічних зобов'язань держави, проблеми корупції, економічного

розвитку, сферу державного управління тощо. Якщо державна служба або певна категорія професій передбачає обмеження у правах, то мають бути і відповідні компенсатори, зокрема: соціальні, фінансові, трудові, адміністративні та ін. Питання заборони права на страйк має розглядатись у комплексі з проблемою соціально-економічних компенсаторів, а завдання держави – забезпечення оптимального балансу між цими інструментами та механізмами.

2. Наразі у науці трудового права основна увага, як видається, зосереджена на правах працівників, їх захисті, охороні, гарантіях реалізації тощо, причому роботодавець розглядається законодавцем переважно як зобов'язана сторона на протипагу працівнику як привілейованому суб'єкту трудових правовідносин. Однак такий підхід не відповідає умовам ринкової економіки та вільного ринку праці. Отже, механізм реалізації права на страйк має бути спрямований на забезпечення зваженого балансу прав, обов'язків і відповідальності всіх сторін трудових правовідносин, у тому числі права роботодавця на локаут, що є певним компенсатором, одним із засобів встановлення паритету між працівником і роботодавцем у процесі вирішення трудового конфлікту. Однак, попри неодноразові спроби легалізації локауту, причому діаметрально протилежні, це питання залишається неврегульованим трудовим законодавством України, що має наслідком дисбаланс прав працівника і роботодавця та порушує принцип рівності учасників трудових правовідносин. Наразі також практично відсутнє і міжнародно-правове визнання локауту. В юридичній літературі це питання також залишається і досі дискусійним, хоча здобуває все більше прихильників локауту. Вирішення питання правового врегулювання права на локаут в Україні назріло і має бути вирішено шляхом легалізації, юридичною основою для чого може стати пропозиція доповнити ст. 42. Конституції України положенням наступного змісту: «Держава гарантує право на адекватні зустрічні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на локаут, з урахуванням зобов'язань та обмежень, встановлених трудовими договорами та законом».

3. Новою кодифікацією трудового права має бути врегульовано питання локаутів, а також заборон та обмежень щодо реалізації права на страйк, які наразі

розосереджені у спеціальних законодавчих актах, що створює умови колізійності та правової невизначеності. Якщо страйк це крайній засіб, коли всі інші можливості вирішення колективного трудового спору (конфлікту) вичерпано, тобто застосовано примирні процедури, то узаконення страйків солідарності є неприйнятними. При цьому, доцільною видається пропозиція застосування попереджувального страйку, що може бути дієвим інструментом вирішення трудового конфлікту. Однією з останніх ініціатив є також проект Закону України «Про страйки і локаути», що у разі доопрацювання та прийняття законодавцем врегулює права на страйк та локаут. Зокрема у крайніх випадках за наявності реальних загроз і ризиків банкрутства та закриття підприємства у зв'язку з економічними труднощами видається за можливе використання штрейкбрехерів з метою запобігання оголошенню роботодавцем локауту та уникнення банкрутства і закриття підприємства, коли для цього є обґрунтовані підстави та передумови. Використання штрейкбрехерів має бути припинено разом із припиненням страйку.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Правове регулювання є одним із засобів правового впливу. Водночас правове регулювання передбачає наявність владного правового впливу на суспільні відносини, тобто правовий вплив опосередкований системою правового регулювання у широкому розумінні як загальної системи норм і правил суспільної поведінки. Одним з елементів механізму правового регулювання, як одного із засобів правового впливу держави, є механізм правового регулювання трудових правовідносин. Механізм реалізації права пропонуємо розглядати як проактивну систему реалізації комплексу методів, важелів і засобів владного впливу на суспільні відносини, спрямовану на забезпечення суспільних і державних інтересів. Відповідно до цього основними ознаками цього механізму можна визначити: адаптивність і динамічність; забезпеченість владним впливом на суспільні відносини уповноваженими суб'єктами – носіями владних повноважень; спрямованість на забезпечення суспільних і державних інтересів. Відповідно до цього, зміст (межі) механізму реалізації права пов'язаний із забезпеченням суспільних і державних інтересів, непорушності (обмеження) і балансу інтересів суб'єктів цих правовідносин.

2. Право на страйк займає важливе місце в системі соціально-економічних права. У науковій літературі щодо розуміння права на страйк в системі соціально-економічних прав виділяють три підходи: по-перше, право на страйк – як соціальне право; по-друге, право на страйк – як економічне право; по-третє, право на страйк – як соціально-економічна категорія. Однак, останнім часом межа між більшістю прав першого та другого поколінь, до якого, як правило, відносять соціально-економічні права, поволі стирається і стає все більш умовною, а право на страйк є не стільки соціальним, економічним або соціально-економічним правом, скільки одним з механізмів забезпечення безпосередніх

соціально-економічних прав у сфері праці, зокрема права на працю, належні і безпечні умови праці, гідної оплати праці тощо.

3. Страйк – це одна з найбільш гострих форм соціально-трудова конфліктів і є крайнім засобом у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Страйк хоч і є формою конфлікту, однак не суто деструктивною, він як соціально-правове явище має негативні наслідки (економічні, виробничі тощо), утім водночас він є також засобом розв’язання конфлікту у цивілізований і правовий спосіб. У теорії трудового права право на страйк розуміють з позиції трудового спору (конфлікту), як складову та крайній засіб його вирішення у правовий спосіб, тоді як дослідники у сфері конфліктології розуміють його насамперед як одну з форм соціального конфлікту учасників трудових відносин з акцентом на міжособистісній складовій. У літературі стверджується, що право на страйк виступає одночасно і як колективне, і як індивідуальне право. Однак, право на страйк та право на участь у страйку, варто розрізняти, адже перше – колективне, тоді як друге – індивідуальне право. Відповідно до цього може бути запропоновано уточнення відповідної конституційної норми, а саме: «Кожен, хто працює, має право на участь у страйку для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів у сфері соціально-економічної політики».

4. У частині конституційного забезпечення права на страйк, як одного з базових трудових прав людини і громадянина, вітчизняне законодавство є доволі сучасним, ліберальним та відповідає принципам демократичності, зокрема: 1) право на страйк призначається для захисту своїх (тих, хто працює) економічних і соціальних інтересів, тобто страйк визначається насамперед як захисний механізм; 2) предметом захисту шляхом реалізації права на страйк є економічні та соціальні інтереси, тобто право на страйк призначається для захисту інтересів (саме інтересів); 3) право на страйк гарантується державою як громадянам, так і людині (нерезидентам, які здійснюють трудову діяльність); 4) участь у страйку або утримання від такої участі є добровільним вибором кожного, хто працює 5) заборона страйку можлива лише на підставі закону, тобто встановлюється принцип диспозитивного правового регулювання, зокрема «дозволено, якщо не

заборонено законом»; 6) право на страйк може здійснюватися (читаємо «обмежуватися») з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. При цьому, КЗпП регулює питання реалізації права на страйк доволі опосередковано та декларативно, встановлюючи лише гарантію права на страйк, а його правова регламентація здійснюється в рамках законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) відповідно до спеціального закону, який, однак, прийнято ще 1998 року, а останні зміни до нього вносились у 2012 році.

5. Завданням держави є створення реального та дієвого механізму реалізації права на страйк в Україні для захисту трудових прав. Механізм забезпечення права є ширшим, ніж механізм реалізації права, і охоплює також механізм (підсистему) охорони права та механізм (підсистему) захисту права. Відповідно до цього, механізм реалізації права на страйк запускає «програмну функцію» відповідних норм трудового права. Проте порівняно з численними страйковими заходами, які періодично відбуваються в демократичних країнах Європи та світу, в Україні страйкова активність є дуже незначною, хоча це не означає, що українські робітники більше задоволені своїм становищем на ринку праці порівняно з німецькими, польськими чи французькими працівниками. Отже, механізм реалізації права на страйк це не розрізнена сукупність правових норм, а «жива» система, що забезпечує їх правовий вплив на суспільні відносини з метою впорядкування, адже самих лише норм права недостатньо для втілення в життя, вони мають підкріплюватися засобами практичної реалізації.

6. Право на страйк є одним з найважливіших міжнародних стандартів праці, що прямо або опосередковано закріплене низкою фундаментальних міжнародно-правових актів документів ООН, МОП та ЄС, які передбачають, що право на страйк має універсальний характер. Однак, право працівників на страйк безпосередньо не регулюється жодною з конвенцій та рекомендацій МОП, хоча таке правове закріплення сприяло б інституційному зміцненню національних механізмів. При цьому, його ключовою особливістю міжнародно-правового механізму реалізації права на страйк можна визначити те, що він переважно тісно

пов'язує останнє з правом на асоціацію. Відповідний механізм полягає у тому, що він доповнює національний механізм та задає вектор і фундаментальні принципи його розбудови, а також може бути застосованим у випадку неефективності чи неспроможності національного механізму реалізації права на страйк (наприклад, справа Веніамін Тимошенко та інші проти України). Утім міжнародно-правові інструменти реалізації права на страйк мають розглядатися як додаткові до національних, однак не замішувати та не підміняти їх.

7. Законодавство України містить цілу низку обмежень і заборон щодо організації та участі у страйках, які можна розділити на дві групи: 1) загальні (пов'язані з необхідністю захисту основ конституційного ладу, здоров'я, прав і законних інтересів громадян та на інших підставах, передбачених законом, зокрема у разі оголошення надзвичайного або воєнного стану) та 2) професійні, які у свою чергу можна поділити на а) службові, що є найбільш чисельними і включають загальну заборону права на страйк для державних службовців і спеціальні заборони і обмеження, встановлені спеціальними законами для військовослужбовців і працівників ЗСУ, ДПСУ, Національної поліції, ДСНС та інших правоохоронних органів, суддів, прокурорів та ін.; та б) цивільні – заборони, що також встановлені спеціальними законами для окремих категорій працівників, але вже цивільного сектору, зокрема у сфері транспорту та енергетики. Якщо державна служба або певна категорія професій встановлює обмеження у правах, то має передбачати і відповідні компенсатори, зокрема соціальні, фінансові, адміністративні тощо.

8. Механізм реалізації права на страйк має бути спрямований на забезпечення зваженого балансу прав, обов'язків і відповідальності всіх сторін трудових правовідносин, у тому числі права роботодавця на локаут, що є одним із засобів встановлення паритету між працівником і роботодавцем у процесі вирішення трудового конфлікту. Однак, попри неодноразові спроби легалізації локауту, причому діаметрально протилежні, це питання залишається неврегульованим трудовим законодавством України, що має наслідком дисбаланс прав працівника і роботодавця та порушує принцип рівності учасників

трудових правовідносин. Наразі також практично відсутнє і міжнародно-правове визнання локауту. В юридичній літературі це питання також залишається і досі дискусійним. Вирішення питання правового врегулювання права на локаут можливе шляхом легалізації спеціальним законом або новою кодифікацією трудового законодавства, юридичною основою для чого може стати пропозиція доповнити ст. 42. Конституції України положенням наступного змісту: «Держава гарантує право на адекватні зустрічні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на локаут, з урахуванням зобов'язань та обмежень, встановлених трудовими договорами та законом».

9. Новою кодифікацією трудового права має бути врегульовано питання локаутів, а також заборон та обмежень щодо реалізації права на страйк, які наразі розосереджені у спеціальних законодавчих актах, що створює умови колізійності та правової невизначеності. Однак численні законодавчі ініціативи щодо кодифікації трудового права так і залишаються лише ініціативами. Однією з останніх ініціатив є проект Закону України «Про страйки і локаути», що у разі доопрацювання та прийняття законодавцем врегулює права на страйк та локаут. Зокрема, крім локауту, у крайніх випадках за наявності реальних загроз і ризиків банкрутства та закриття підприємства у зв'язку з економічними труднощами можливе використання штрейкбрехерів з метою запобігання оголошенню роботодавцем локауту та уникнення банкрутства і закриття підприємства, коли для цього є обґрунтовані підстави та передумови. Використання штрейкбрехерів має бути припинено разом із припиненням страйку. Однак законодавча база є лише одним з елементів комплексного механізму реалізації права на страйк, поряд з ним удосконалення вимагає й інституційна складова, а також соціально-економічне забезпечення і компенсатори права на страйк.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства социализма. М.: Госюриздат, 1961. 272 с.
2. Андрійів В. Природний характер трудових прав працівників. *Право України*. 2007. № 4. С. 6770.
3. Андрійів В. М. Система трудових прав працівників та механізм її забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 40 с.
4. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 187 с.
5. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. *Трудовое право*. 2006. № 6. URL: <http://center-bereg.ru/n3038.html> (дата звернення 21.03.2020).
6. Ахмедов Г., Чуб Я. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 130-133.
7. Байматов П. Н. Конституционное право на социальное обеспечение: место и роль в системе основных прав и свобод человека и гражданина. *Человек и государство*. 2013. № 11 (166). С. 1527-1535.
8. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: Підручник. К.: "Знання", 2001. 564 с. URL: http://adhdportal.com/book_3824_chapter_1_Anotaja.html (дата звернення 21.03.2020).
9. Болотіна Н. Б. Трудове праве України: підручник. 5-те вид., переробл. і допов. К.: Знання, 2008. 860 с.
10. Боняк В. О., Коломоець Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монографія. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
11. Бунятян С. А. Виникнення права на страйк в Україні. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 1. С. 128-135.

12. Бурак В. Право на страйк як колективне трудове право працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2014. Вип. 60. С. 227-232.
13. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2018. Вип. 7. С. 280-289.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
15. Верланов С. О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загально-теоретичне дослідження). Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Академії правових наук України / Ред. кол. : П. М. Рабінович (гол. ред.) та ін. Серія І. Дослідження та реферати. Вип. 19. Львів: Край, 2009. 196 с.
16. Волинка К. Г. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 239 с.
17. В Україні 200 тис. держслужбовців - Нацагентство держслужби / Інформаційне агентство «Interfax-Україна». URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/405064.html> (дата звернення 21.03.2020).
18. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан. *Право и экономика*. 1999. № 3. С. 53.
19. Гірничий закон України: Закон України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 50. Ст. 433.
20. Голікова Є. О. Юридичний механізм реалізації трудових прав працівників: поняття та мета. *Європейські перспективи*. 2012. № 4. ч. 2. С. 130-134.
21. Гончарук С. Т. Адміністративне право України: Навч. посіб. К.: Генеза, 2000. 240 с.
22. Гордон Л. А. Права человека, условия труда и уровень жизни в переходной России. *Мир России*. 1996. № 4. С. 127-184.

23. Гордон Л. А. Социально-экономические права человека: содержание, особенности, значение для России. *Общественные науки и современность*. 1997. № 3. С. 5-14.
24. Демченко Н. Страйк. *Праця і закон*. 2013. № 12. С. 30-32.
25. Джафаров З. И. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке. *Проблемы в российском законодательстве*. 2011. № 4. С. 77-80.
26. Древаль Ю. Д. До питання про сутність та зміст механізмів державного управління. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: «Державне управління»*. 2014. Вип. 1. С. 57-63.
27. Дроботенко І. В. Основні механізми державного регулювання законотворчої діяльності. *Економіка та держава*. 2008. № 11. С. 97-99.
28. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
29. Європейська соціальна хартія (переглянута) / Рада Європи. Страсбург, 1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення 21.03.2020).
30. Журавель В. І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2018. 430 с.
31. Загальна декларація прав людини / Організація Об'єднаних Націй, 1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 21.03.2020).
32. Загальна теорія держави і права: підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
33. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. К.: Ваїте, 2015. 392 с.

34. Исайчева Е. А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007. 920 с.
35. Інформаційно-довідковий ресурс Вільна енциклопедія Вікіпедія. URL: <http://uk.wikipedia.org> (дата звернення 21.03.2020).
36. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави та права: підручник. К.: Кондор, 2005. 609 с.
37. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: учеб. пособие. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С. 287.
38. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
39. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34-35. Ст. 458.
40. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. К.: Юрінком Інтер, 2003. 336 с.
41. Колотова Н. В. Социально-экономические права: особенности конституционного регулирования и защиты. *Общественные науки и современность*. 2013. № 4. С. 67-77.
42. Комаров С. А. Общая теория государства и права: курс лекций. 2-е изд., испр., доп. М.: Норма, 1995. 312 с.
43. Конституційне право України / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю.М. Тодики. К.: Український центр правничих студій, 1999. 376 с.
44. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод / Рада Європи, 1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 21.03.2020).
45. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 / Міжнародна організація праці, 1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення 21.03.2020).
46. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

47. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. ; Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2011. 1128 с.
48. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. К.: КНЕУ, 2003. 315 с.
49. Корнієнко П. С. Правозахисна діяльність як об'єкт конституційно-правового дослідження. *Держава і право. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 80. С. 39-49.
50. Кравченко В. В. Конституційне право України: навч. посіб. 2-ге вид., доп. і випр. К.: Університет «Україна», 2007. 481 с.
51. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навч. посіб. 3-тє вид., змін, й доп. Тернопіль: Карт-бланш, 2002. 247с.
52. Кривицький Ю. В. Спеціалізовані норми права в механізмі правового регулювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський національний університет внутрішніх справ. Київ, 2010. 260 с.
53. Кудінська І., Сандул Г. Аналіз нових проектів трудового кодексу № 1410 та 1410-1. URL: trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/novi-proekty-TK (дата звернення 21.03.2020).
54. Кулачок-Тітова Л. В., Мороз С. В. Право на страйк: міжнародні нормативні акти та закордонний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право»*. 2014. Вип. 18. С. 122-126.
55. Куракін О. М. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2015. Вип. 35. Ч. II. Т. 1. С. 46-49.
56. Куян І. А. До питання про право на страйк як форму прояву народного суверенітету. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Число 3. С. 221-224.
57. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид.

наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2005. 448 с.

58. Лушников А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Ярославль: ЯрГУ, 2010. Т. 1. 563 с.

59. Марченко В. Б. Локаут як поняття трудового права. *Навчально-наукові студії в ННПП НАВС*. 2014. URL: <https://mvbipp.wordpress.com/about/> (дата звернення 21.03.2020).

60. Майданник О. О. Конституційне право України: навч. посіб. К.: Алерта, 2011. 380 с.

61. Мигаль С. М. Право на страйк у засновницьких договорах Європейського Союзу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 122-132.

62. Митний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 44-45; № 46-47; № 48. Ст. 552.

63. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / Організація Об'єднаних Націй, 1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 21.03.2020).

64. Новак І. М. Право на страйк: суб'єкти застосування та компенсація обмежень (доповідна записка). К.: Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, 2015. 16 с.

65. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. М.: Институт русского языка им. В. В. Виноградова РАН. 4-е изд., дополненное. М.: Азбуковник, 1999. 944 с.

66. Опольська Н. М. Механізм забезпечення прав та свобод людини у динамічному вимірі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 191-195.

67. Пазенок А. С. Право на страйк: вітчизняний та світовий досвід. *Юридичний вісник*. 2009. № 2 (11). С. 70-73.

68. Пашков В. Захист прав працівників і роботодавців. *Аптека*. 2006. № 14 (535). URL: <https://www.apteka.ua/article/2843> (дата звернення 21.03.2020).
69. Пильгун Н. В., Бурбеца В. В. Поняття «механізм держави» в сучасній юридичній думці. *Юридичний вісник*. 2017. № 2 (43). С. 46-51.
70. 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 21.03.2020).
71. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про страйки та локаути» від 27.12.2019 № 2682. URL: search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI01072A.html (дата звернення 21.03.2020).
72. Праця України у 2018 році. *Статистичний збірник*. Київ: ТОВ “Бук-Друк”. 2019. 242 с.
73. Приходченко Л. Структура механізму державного управління: взаємозв'язок компонентів та фактори впливу на ефективність. *Вісник Національної академії державного управління*. 2009. Вип. 2. С. 105-112.
74. Приходько В. П. Механізми державного регулювання та управління економічною безпекою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 15. С. 6-8.
75. Проект Закону про страйки та локаути: від 27.12.2019 № 2682. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793 (дата звернення 21.03.2020).
76. Проект Кодексу України про працю: від 08.11.2019 № 2410-1. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення 21.03.2020).
77. Проект Трудового кодексу України: від 04.12.2007 № 1108. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (дата звернення 21.03.2020).
78. Проект Трудового кодексу України: від 27.12.2014 № 1658. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 21.03.2020).

79. Проект Трудового кодексу України: від 08.11.2019 № 2410. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 21.03.2020).

80. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р. № 39. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 12. Ст. 81.

81. Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 03.04.2003 р. № 661-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 27. Ст. 208.

82. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст.43.

83. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку: наказ НСПП від 28.04.2004 р. № 66. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS2219?an=3> (дата звернення 21.03.2020).

84. Про Збройні Сили України: Закон України від 06.12.1991 р. № 1934. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 9. Ст. 108.

85. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

86. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16.03.2000 р. № 1550-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 23. Ст. 176.

87. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

88. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2-3. Ст. 12.

89. Про ринок електричної енергії: Закон України від 13.04.2017 р. № 2019-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 49. Ст. 1506.

90. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.

91. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.92 р. № 2230-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 382.
92. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.
93. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 р. № 232/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 51. Ст. 446.
94. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98> (дата звернення 21.03.2020).
95. Процишен М. Гарантії реалізації права на страйк та можливості їх удосконалення. *Юридична Україна*. 2009. № 11/12. URL: <http://www.pravnik.info/urukrain/918-garanti-realizaci%D1%97-prava-na-strajk-ta-mozhливosti-%D1%97x-udoskonalennya.html> (дата звернення 21.03.2020).
96. Процишен М. В. Невідповідність законопроекту Трудового кодексу України міжнародному досвіду: правовий аналіз положень, що стосуються права на страйк. *Форум права*. 2011. № 2. С. 768-772.
97. Процишен М. Право на страйк, його конституційне визначення та можливості вдосконалення. *Право України*. 2009. № 10. С. 211-218.
98. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 9-е вид., зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.
99. Радінова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 105-110.
100. Рим О. М. Право на страйк в Україні у контексті рішень Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2018. № 2. С. 125-135.
101. Рудніцька Р. М., Сидорчук О. Г. Сутність та зміст механізмів державного управління та принципів їх функціонування. *Публічне управління: теорія та практика*. 2014. Вип. 4. С. 50-60.

102. Сімутіна Я. В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 188-192.
103. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консул, 2001. 656 с.
104. Словник української мови: в 11 т. Т. 9, 1978. URL: <http://sum.in.ua/s/strajk> (дата звернення 21.03.2020).
105. Словник української мови: в 11 т. Т. 3, 1972. URL: <http://sum.in.ua/s/zaghaljnyj> (дата звернення 21.03.2020).
106. Слома В. М. Право на страйк та його реалізація в Україні. *Юридичний вісник*. 2014. № 2. С. 95-98.
107. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2011. 208 с.
108. Сокол М. В. Поняття права на страйк та його основні ознаки. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Правознавство*. 2012. Вип. 1/2 (16/17). С. 105-112.
109. Статсів О. Право на страйк як гарантія захисту трудових та соціальних інтересів найманих працівників. *Юридична Україна*. 2010. № 8. С. 73-78.
110. Стоян О. Ю. Теоретичні основи функціонування механізмів державного регулювання розвитку сфери відновлювальної енергетики. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2013. № 7. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=811> (дата звернення 21.03.2020).
111. Тарахонич Т. І. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 10-14.
112. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. 2-е вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
113. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та

громадянина. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1018-1023. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf> (дата звернення 21.03.2020).

114. Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия. 4-е изд. М.: Юринформцентр, 2000. 526 с.

115. Трудове право України: Академічний курс: підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

116. Форесь О. Право на страйк: міжнародно-правові стандарти та національне законодавство. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 9/10. С. 49-58.

117. Харченко Н. П. Поняття механізму держави, наукові пошуки теоретико-правової дефініції. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2007. Том 20 (59). С. 278-284.

118. Шамхалов Ф. И. Теория государственного управления: монография М.: «Экономика», 2002. 638 с.

119. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Х.: Право, 2009. 227 с.

120. Юридична енциклопедія: у 6 т. / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.). К.: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. Т. 3 : К-М. 792 с. URL: <https://leksika.com.ua/15530605/legal/lokaut> (дата звернення 21.03.2020).

121. Явич Л. С. Общая теория права. Л.: Изд.-во ЛГУ им. А. А. Жданова, 1976. 285 с.

122. Яроцький В. Деякі аспекти дослідження механізму цивільно-правового регулювання: сфера випуску та обігу цінних паперів. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 1 (36). С. 65-73.

123. García L., Andrés J. The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law. *Revista Chilena de Derecho*. 2017. Vol. 44. № 3. P. 781-804.

124. Gernigon B., Odero A., Guido H. ILO Principles Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000. 64 p.

125. Majhosev A., Denkova J. The Right to Strike: International and Regional Legal Instruments with Accent of Legislation in Republic of Macedonia. *Balkan Social Science Review*. 2013. Vol. 1. P. 101-114.

126. Subramanien D. C., Joseph J. L. The Right to Strike under the Labour Relations Act 66 of 1995 (LRA) and Possible Factors for Consideration that Would Promote the Objectives of the LRA. *PER / PELJ*. 2019. Vol. 22. P. 1-39.

127. The European Social Charter of 1996 (CETS No. 163). URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts> (дата звернення 21.03.2020).

128. Waas B. Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens. *XX World Congress*. General Report III. Santiago de Chile, 2012. 88 p.

129. Winston M. E. The Philosophy of Human Rights. Belmont: Trenton State College, 1993. 297 p.