

УДК 349.22:331.109

**М. В. Сокол**

кандидат юридичних наук

Східноєвропейський національний університет

імені Лесі Українки, юридичний факультет,

кафедра трудового, господарського та екологічного права

вул. Винниченка, 30, Луцьк, 43025, Україна

## ПОНЯТТЯ ПРАВА НА СТРАЙК ТА ЙОГО ОСНОВНІ ОЗНАКИ

У статті основна увага приділяється проблемним питанням реалізації працівниками права на страйк. Уточнено зміст та основні ознаки страйку як крайнього засобу для задоволення вимог найманих працівників у процесі вирішення колективного трудового конфлікту.

**Ключові слова:** страйк, ознаки страйку, колективний трудовий конфлікт, міжнародно-правове регулювання.

У сучасних умовах розвитку економіки Української держави досить важливого значення набуває можливість здійснення працівниками права на страйк для захисту своїх соціальних та економічних прав і реалізації інтересів. Є зрозумілим те, що кожна країна прагне уникати страйків, оскільки дана акція масового протесту завдає досить великих збитків як для обох сторін соціально-трудових відносин, так і для економіки будь-якої із держав.

За часів світової економічної кризи, яка суттєво вплинула на економіку нашої держави, реаліями сучасної України стали масові спори та конфлікти у сфері трудових відносин. Це дає підставу говорити про те, що існує нагальна необхідність вироблення нових концептуальних підходів до розуміння права на страйк та способів його реалізації, яке б відповідало сучасним реаліям суспільного розвитку та міжнародним стандартам у даній сфері.

У сучасній науковій літературі неодноразово обговорювалося значення такої категорії як «страйк» та визначалися основні ознаки страйку. Результати аналізу даних питань відображені у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Дмитрієв С. Д., Кісельов І. Я., Лушніков А. М., Слюсар А. М., Стадник М. П. та у роботах інших представників науки трудового права. Разом із тим, не існує єдності поглядів щодо сутності права працівників на страйк та виокремлення основних ознак даної акції масового протесту.

Метою цієї статті є уточнення сутності та особливостей права на страйк. У зв'язку із цим плануємо вирішити такі завдання: проаналізувати різні точки зору з цього приводу, виокремити основні ознаки страйку і визначити найоптимальніші, з нашої точки зору, зміст та сутність вищезгаданої категорії.

Право працівників на захист своїх економічних та соціальних прав вже досить давно почало формуватися в трудовому праві зарубіжних кра-

ін. Упродовж багатьох років розроблялись різні підходи до кваліфікації страйку. Спочатку страйк був заборонений та розглядався як злочин, пізніше право працівників на страйк було узаконено та проголошувалось на рівні конституцій.

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

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.

На нашу думку, такі твердження є правильними, оскільки чітко визначена межа страйку дозволяє відмежувати страйк від інших форм захисту трудових прав, з одного боку, і порушення трудової дисципліни, з іншого.

У всіх європейських державах страйк включається у процедуру вирішення колективних трудових конфліктів та закріплюється у законодавчих актах, крім цього, у США та Новій Зеландії право на страйк є спеціально закріпленим у окремих законодавчих актах як один із основних способів вирішення колективних трудових конфліктів [1, с. 75].

У сучасному трудовому законодавстві держав Європейського Союзу, держав-учасниць СНД та інших країн з розвинутою ринковою економікою у становленні правової регламентації страйку можна знайти подібні риси і тенденції, але водночас і істотні розходження.

Правовий досвід цих країн становить особливий інтерес для України у силу історично сформованих подібних умов виникнення й розвитку у національних правових системах поняття й змісту нової правової категорії — «страйк» [2, с. 342].

У більшості країн страйк — крайній засіб вирішення непорозумінь між сторонами колективного трудового спору. Таке визначення потребує змістовного аналізу та оцінки. На думку Стадника М. П., трудовий колектив не може застосовувати страйк у спорах, які виникають у зв'язку з порушенням прав працівників [3, с. 9].

Така точка зору знаходить своє підтвердження у законодавстві деяких держав, які дозволяють використовувати страйк лише як засіб для розв'язання спорів по інтересах, тобто тих, які виникають на підставі встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці.

Лоза О. визначає страйк, як ультимативну дію працівників, тиск на роботодавця шляхом припинення роботи, щоб домогтися виконання своїх вимог, не врегульованих у примирних процедурах, крайній, винятковий засіб вирішення колективного трудового спору [4, с. 11].

Процедуру проведення страйку не варто порівнювати із економічним тиском на роботодавця, що завдає йому негативних наслідків. Оскільки страйк — це один із способів врегулювання конфлікту, а вирішення конфлікту здійснюється у деяких випадках на підставі взаємних домовленостей між працівниками та роботодавцем. Коли працівники розпочинають страйк, вони певним чином підштовхують роботодавця до розуміння необ-

хідності врегулювати конфлікт та вирішити спірну ситуацію в межах закону. А якщо страйк розпочато, то негативних наслідків, зокрема матеріального характеру, зазнають обидві сторони.

У законодавчих актах деяких держав (Молдова, Японія) страйк не визнається як крайній засіб вирішення спору. Так, у Молдові, якщо страйк триває більше як п'ятнадцять днів і між сторонами не досягнуто взаємоприйняттого рішення, і якщо продовження спору може завдати шкоди національній економіці та суспільним інтересам, то Міністерство праці і соціального захисту має право вимагати вирішення колективного трудового конфлікту в арбітражній комісії. Арбітражна комісія приймає остаточне рішення по даному конфлікту [5, с. 67].

У Японії страйк проводиться ще до початку примирних процедур [6, с. 64].

Що стосується українського законодавства, то варто виділити думку Швець Н., яка зазначає, що страйк — крайній засіб і, як будь-який крайній засіб, дуже ризикований. Він є найбільш жорсткою формою колективної дії у зв'язку із трудовим конфліктом. Страйк повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників. У разі поразки сторони мають припинити подальші дії незалежно від того, хто програв — роботодавець чи наймані працівники [7, с. 96].

З огляду на це, варто зазначити, що для того, щоб страйк чітко вважався крайнім засобом задоволення вимог найманих працівників, необхідно у законодавстві передбачити умови, за наявності яких страйк буде вважатися завершеним, і це одночасно призведе до вирішення конфлікту. До переліку умов поразка найманих працівників не включається, тому переконання автора не зовсім співпадає з точкою зору вищевказаного науковця.

У законодавстві держав-учасниць СНД страйк розглядається як спосіб вирішення колективних трудових конфліктів. Виключенням є ст. 78 Трудового кодексу Киргизстану та ч. 1 ст. 14 Закону Республіки Молдова, де досить загально визначається напрямок страйку — для захисту економічних та соціальних інтересів працівників [5, с. 62].

Обмеження права на страйк професійними інтересами ставить поза законом політичний страйк, хоча у законодавчих актах, які регулюють процедуру вирішення колективних трудових конфліктів, не завжди зазначено про визнання страйку незаконним, якщо його предметом були політичні вимоги.

У середині ХХ ст. межі політичного страйку, у порівнянні з попередніми роками, були дещо розширені. Вони могли стосуватись не лише соціальної чи економічної політики держави, яка зачіпала інтереси прав працівників, а й внутрішньої політики, наприклад, спрямовані проти агресивної політики партії, проти воєнної політики правлячої партії, економічної підтримки певних режимів [8, с. 17].

Досить доречною у даному випадку є точка зору Лазора В. В., який зазначає, що вимоги працівників про встановлення нових умов праці, з питань соціально-економічних відносин, хоча б і звернені до органів державного управління, не є політичними [2, с. 343].

Але слід додати також і те, що страйки, направлені проти політики держави, яка зачіпає соціальні та економічні інтереси найманих працівників, можуть виникати лише на національному, галузевому та територіальному рівні. Страйк із політичних мотивів у законодавстві правових держав визнаватися законним не може. Оскільки страйк є категорією трудового права та має чітко визначених суб'єктів.

Останнім часом все більше дослідників тлумачать право на страйк, як право особи, як індивідуальне право кожного окремого робітника самостійно вирішувати питання про відмову виконувати свої трудові обов'язки [9, с. 256].

Страйк — це масова відмова від роботи. У чинному законодавстві поняття страйку стосується лише колективних трудових спорів, конфліктів. Керуючись конституційною нормою про те, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, Герасимова Є. висловлює таку точку зору, що дане тлумачення не відповідає дійсності. Тобто, у законодавстві під страйком слід розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення конфлікту, а й відмову працівника від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору [10, с. 55].

Дану позицію підтримують також такі вчені-правознавці, як Чанишева Г. І. та Болотіна Н. Б., їхня точка зору спрямована на те, що дана конституційна норма може бути реалізована не тільки колективно, а й індивідуально [11, с. 532].

У ряді країн Західної Європи право на страйк визначається за своїм характером також як індивідуальне право, до цих держав відноситься Італія, Нідерланди, Франція, Угорщина. Деколи у національному законодавстві деяких держав застосовується кількісний критерій, відповідно до якого право на страйк надається двом або більше працівникам (Намібія), трьом або більше працівникам (Гватемала, Коста-Рика), п'яти і більше (Панама) [12, с. 64].

На думку Лози О., право на страйк — це право трудового колективу чи декількох трудових колективів, оскільки сам страйк — це колективні дії, форма колективного ультиматуму для задоволення вимог працівників, які не вирішені мирним шляхом. І ніхто інший не підпадає під визначення суб'єкта страйку [4, с. 11].

До даної позиції варто прислухатись, але із внесенням певних уточнень, які полягають у тому, що право на страйк є правом кожного окремого працівника, тобто це індивідуальне право, але його реалізація повинна здійснюватися виключно через колективні дії.

Як справедливо зауважують спеціалісти МОП, навіть більшість індивідуальних прав, такі, як право на обмеження робочого часу або на соціальне забезпечення, набувають значення лише в тому разі, коли реалізуються і захищаються колективно. Тим паче це належить до специфічних способів захисту трудових прав — страйкових дій. Вони втрачають свою сутність і стають абсурдними при спробі розглянути їх через призму індивідуальної реалізації.

Однією із характеристик страйку є те, що він вважається тимчасовим припиненням роботи, тобто після його завершення працівники негайно повинні повернутися до виконання своїх основних трудових обов'язків. Категорія «тимчасовість» означає обмеженість строком. Отже, логічно випливає, що законодавством повинні бути передбачені часові обмеження страйку. Проте дана норма напевно буде не зовсім доречною, оскільки наперед передбачити тривалість страйку неможливо. Це залежить від рівня страйку, кількості висунутих вимог, відносин, що склалися під час примирної процедури між трудовим колективом і роботодавцем. На підставі наведених фактів страйк може тривати декілька днів, наприклад, 2–3 дні, або ж вирішення конфлікту може затягнутись і на декілька місяців. Можна припуститись такої думки, що визначеність чіткого строку буде певним чином впливати на поведінку самих страйкуючих та роботодавця. Наприклад, якщо максимальна тривалість страйку не повинна перевищувати двадцяти днів, а можливість залагодження конфлікту сягає максимум 5 днів, то обидві сторони можуть не поспішати із укладенням примирної угоди.

З огляду на це, Беззубко Л. В. поділяє страйки на короткострокові та довгострокові. Тривалість короткострокового страйку становить від декількох годин до декількох днів, а довгострокового — більш як декілька днів. Дана класифікація є досить умовною.

До короткострокових страйків можна віднести так званий попереджувальний страйк, який передбачений законодавством досить великої кількості держав, наприклад, Румунії, Литви, Болгарії, Югославії, Угорщини, Польщі, Росії. У наведених державах законодавче регулювання даного питання відрізняється між собою стосовно тривалості страйку та попереджувального періоду. Попереджувальний страйк — це короткостроковий страйк, що слугує як засіб попередження роботодавця, органів місцевої влади про готовність працівників розпочинати основний страйк у випадку невиконання висунутих вимог [13, с. 68].

Що стосується мети такого страйку, то в даному випадку варто погодитись із думкою Лазора В. В., що попереджувальний страйк має важливе правове значення при вирішенні колективних трудових конфліктів. Демонструючи організованість і рішучість трудового колективу, попереджувальний страйк може справляти на роботодавця великий стимулюючий вплив. У зв'язку з цим стає можливим досягнення працівниками виконання своїх справедливих вимог без оголошення власне страйку, що завжди спричиняє великі витрати не тільки для роботодавця, але й для самих працівників і суспільства в цілому. Таким чином, як бачимо, попереджувальний страйк здатний виконувати важливу превентивну функцію у розбіжностях між роботодавцем і колективом найманих працівників.

У силу вищезазначеного, на думку згаданого автора, для вдосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів українське законодавство повинне містити поняття, тривалість і порядок оголошення попереджувального страйку [2, с. 352–353].

Проводячи аналіз досліджень законодавства держав-учасниць СНД та наукових досліджень вітчизняних вчених, доцільно максимальну трива-

лість попереджувального страйку встановити не більше двох годин. А термін письмового попередження роботодавця повинен бути у межах 24 годин. Можливість застосування попереджувального страйку для працівників дозволяється одноразово у ході вирішення колективних трудових спорів або на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

Порядок оголошення попереджувального страйку має бути однозначним із процесом оголошення звичайного страйку.

На підставі вищенаведеного можна визначити наступну категорію:

«Попереджувальний страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками терміном до двох годин, що допускається за рішенням трудового колективу одноразово в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту».

На підставі проведеного аналізу слід виділити основні ознаки страйку, це дасть можливість краще зрозуміти проблему реалізації засобів масової непокори та висвітлити ту сторону страйку, яка торкається необхідності проведення даної процедури, чи можливості заміни її іншим способом:

1) страйк — крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) проявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків; 3) страйк — це колективна дія; 4) страйк — це тимчасове припинення роботи; 5) носить добровільний характер; 6) носить організований характер.

Узагальнюючи вищенаведене, варто ст. 379 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

«Стаття 379. Поняття страйку

1. Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) з метою вирішення колективного трудового конфлікту.

Страйк застосовується як крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників.

Участь у страйку є добровільною. Ніхто не має права примушувати до участі у страйку або перешкоджати брати участь у ньому.

2. Попереджувальний страйк — тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками до двох годин, що допускається за рішенням трудового колективу одноразово в процесі вирішення колективного трудового спору чи на початку врегулювання колективного трудового конфлікту.

Роботодавець повинен бути письмово повідомлений про початок попереджувальної акції протесту не пізніше, ніж за 24 години до її початку».

На підставі цього слід відмітити, що, як і у більшості держав-учасниць СНД та Європейського Союзу, страйк не вважається самостійним, окремим інститутом трудового права, а є складовою частиною інституту колективних трудових спорів і конфліктів.

## **Список літератури**

1. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. / Беззуб Б. С., Голяк Л. В.; за ред. А. С. Мацка. — К.: МАУП, 2005. — 176 с.
2. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. — Луганськ, 2005. — 449 с.
3. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. П. Стадник. — Київ, 1998. — 16 с.
4. Лоза О. Право на страйк / О. Лоза // Профспілки України. — 2004. — № 6. — С. 8–16.
5. Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. — 2000. — № 4 (18). — С. 61–68.
6. Матрусова Т. Н. Коллективно-договорные отношения и регулирование трудовых конфликтов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. — 1993. — № 1. — С. 64–78.
7. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. — 2007. — № 5. — С. 96–99.
8. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / Киселев И. Я. — М.: Наука, 1978. — 239 с.
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / Киселев И. Я. — М.: Норма-Инфра, 1999. — 728 с.
10. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан / Е. Герасимова // Право и экономика. — 1999. — № 3. — С. 53–57.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева — К.: «Знання», 2000. — 564 с.
12. Лушников А. М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. — 2005. — № 5. — С. 51–73.
13. Беззубко Л. В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми спорами: Монография / Беззубко Л. В. — Донецк: Нордкомпьютер, 2004. — 242 с.

### **М. В. Сокол**

Восточноевропейский национальный университет  
имени Леси Украинки, юридический факультет,  
кафедра трудового, хозяйственного и экологического права  
ул. Винниченко, 30, Луцк, 43025, Украина

## **ПОНЯТИЕ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ**

### **Резюме**

В статье сконцентрировано внимание на основных проблемных вопросах реализации работниками права на забастовку. Проанализировано понятие и основные признаки забастовки как крайнего средства для удовлетворения требований наемных работников в ходе разрешения коллективного трудового конфликта.

**Ключевые слова:** забастовка, признаки забастовки, коллективный трудовой конфликт, международно-правовое регулирование.

**M. V. Sokol**

East European National University  
named after Lesya Ukrainka, Faculty of Law,  
The Department of Labor, Economic and Environmental Law  
Vinnichenko str., 30, Lutsk, 43025, Ukraine

## **THE NOTION OF THE RIGHT TO STRIKE AND ITS BASIC CHARACTERISTICS**

### **Summary**

The article centres around the problematic points of the workers realization of their right to strike. The content and the main characteristics of strike like extreme measure for satisfying employees demands in labour conflict were made more precise. Steps of establishing and development of international strike movement were also the subject of research.

**Key words:** strike, strike characteristics, collective labour conflict, international law regulation.