

## РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА СТРАЙК: АНАЛІЗ ЧИННОГО ТА ПЕРСПЕКТИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO STRIKE: ANALYSIS OF CURRENT AND PROSPECTIVE LEGISLATION

Отовчиць С.Л., аспірант кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено порівняльному аналізу реалізації права на страйк за нормами чинного та перспективного законодавства. Зокрема, на сторінках наукової статті автор проводить паралелі між нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та проекту Закону України «Про колективні трудові спори» в частині організації, проведення страйку, заборони страйкування тощо.

За умов воєнного стану страйки в Україні заборонені, але будь-яка війна завершується і настає час вжити заходів для оновлення законодавства, яке регламентує порядок організації та проведення страйку, з огляду на сучасні виклики.

Автор позитивно ставиться до появи у перспективі права на локаут під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця. Закріплення права роботодавця на локаут збалансує комплекс прав та інтересів сторін трудових правовідносин у разі виникнення колективного трудового спору, розв'язати який не вдалось за допомогою примирних процедур. Якщо працівники можуть за допомогою страйку тиснути на роботодавця, то й останній також не має бути позбавлений права на локаут у разі обґрунтованої неможливості задоволення вимог працівників, які становлять предмет страйку.

Позитивною тенденцією вважається потенційне запровадження попереджувального страйку. Пропонується ч. 5 ст. 34 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» викласти в такій редакції: «Попереджувальний страйк може тривати не більше восьми годин, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку».

Недоліком проекту Закону України «Про колективні трудові спори» визнається відсутність чіткого визначення страйку, на відміну від чинного Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де у ч. 1 ст. 17 закріплено визначення страйку. Пропонується ч. 1 ст. 2 проекту під назвою «Визначення основних понять і термінів» доповнити категорією страйк: страйк – це тимчасове організоване 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).

Критично оцінюється перелік тих категорій працівників, яким заборонено страйкувати, за нормами перспективного законодавства.

**Ключові слова:** страйк, право на страйк, роботодавець, працівник, колективні трудові спори.

The article is devoted to a comparative analysis of the exercise of the right to strike according to the norms of current and prospective legislation. In particular, on the pages of the scientific article, the author draws parallels between the norms of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)" and the draft Law of Ukraine "On collective labor disputes" in terms of organizing, holding a strike, banning strikes, etc.

Under the conditions of martial law, strikes are prohibited in Ukraine, but any war ends and it is time to take measures to update the legislation that regulates the order of organizing and holding a strike, taking into account modern challenges.

The author is positive about the prospect of the right to a lockout during a strike to protect the rights and interests of the employer. Enshrining the employer's right to lockout will balance the set of rights and interests of the parties to labor relations in the event of a collective labor dispute that could not be resolved through conciliation procedures. If the workers can put pressure on the employer with the help of a strike, then the latter should not be deprived of the right to a lockout in case of justified impossibility of meeting the demands of the workers who are the subject of the strike.

The potential introduction of a warning strike is considered a positive trend. Part 5 of Art. 34 of the draft Law of Ukraine "On Collective Labor Disputes" should be amended as follows: "A warning strike may last no more than eight hours, about which the representative body of the employees' side shall notify the employer and the relevant regional branches of the NSPP in writing no later than 48 hours before its commencement".

A shortcoming of the draft Law of Ukraine "On Collective Labor Disputes" is the lack of a clear definition of a strike, in contrast to the current Law "On the Procedure for the Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts)", where part 1 of Art. 17 defines the strike. Part 1 of Art. 2 of the project entitled "Definition of basic concepts and terms" to add the strike category: a strike is a temporary organized collective voluntary stoppage of work by employees (absence from work, failure to fulfil their work duties) of an enterprise, institution, organization (structural unit) in order to resolve a collective labor dispute (conflict).

The list of those categories of employees who are prohibited from striking, according to the norms of prospective legislation, is critically evaluated.

**Key words:** strike, right to strike, employer, employee, collective labor disputes.

**Постановка проблеми.** Право на страйк – крайній засіб для вирішення колективного трудового спору. Він використовується працівниками для захисту порушених роботодавцем прав та інтересів працівників у тому разі, якщо сторони колективного трудового спору шляхом безпосередніх переговорів не досягли консенсусу, примирні процедури виявилися неідеальними і не призвели до врегулювання конфліктної ситуації, і у тому випадку, коли сторони вжили всіх заходів для врегулювання колективного трудового спору. Страйки відбувалися на українських підприємствах, але за умов оголошеного воєнного стану вони заборонені. Проте будь-яка війна завершується і настає час вжити заходів для оновлення законодавства, яке регламентує порядок організації та проведення страйку, з огляду на сучасні виклики.

**Стан опрацювання.** Проблематика страйкового руху повсякчас перебуває у колі наукових інтересів фахівців у галузі трудового права. Так, право на страйк досліджували: Бурак В. Я. [1], Запара С. І. [2], Пасечник О. В. [3], Павлик П. М. [4], Чанишева Г. І. [5], Швець Н. М. [6] та ін.

**Мета цієї наукової публікації** полягає в тому, щоб провести порівняльний аналіз норм чинного та перспективного законів, які регламентують порядок організації та проведення страйку, для приведення законодавства у відповідність з викликами воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** За умов сьогодення право на страйк закріплене у ст. 44 Конституції України: Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення

права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей [7].

Порядок реалізації права на страйк передбачений нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [8]. Також діє Наказ НСПП від 18.11.2008 р. № 131, яким затверджено Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку [9].

Водночас, норми Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» піддаються критиці з огляду на практику страйкування, тому на теренах нашої держави розроблено нові законопроекти «Про страйки та локаути» [10], «Про колективні трудові спори» [11], які у перспективі можуть трансформувати процедурні аспекти організації та проведення страйку.

Пропонуємо проаналізувати проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» (далі – проєкт), розміщений на офіційному сайті НСПП, в частині організації та проведення страйку. Так, розділ V законопроект присвячений страйкам та локаутам. З огляду на саму назву розділу у перспективі може з'явитися право на локаут у роботодавця.

Чанишева Г. І. досить критично ставиться до використання зарубіжного досвіду щодо закріплення права на локаут і наполягає на тому, що його проведення у відповідь на колективний трудовий спір чи оголошення страйку позбавляє страйкуючих можливості за допомогою законних засобів захистити свої економічні й соціальні права та інтереси [5, с. 85].

Швець Н. М. висловлює позицію, що слід переглянути Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і передбачити в ньому заборону локауту, тобто закриття підприємства і звільнення працівників з роботи роботодавцями через їх участь у страйку. Надання роботодавцям права на оголошення локауту фактично призведе до ліквідації самого права працюючих на страйк. Поняття «право на страйк» та «право на локаут», з позиції Швець Н. М., є несумісними. Локаут порушує принцип стабільності трудових відносин; його легалізація призведе до фактичного зниження гарантій права на страйк; у разі закріплення локаут спричинить скорочення робочих місць, загострить проблему працевлаштування звільнених осіб. Існування цього права в деяких зарубіжних країнах може бути виправдано лише тим, що страйкуючі вимагають покращення умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи і т. д., тоді як в Україні, про що свідчить узагальнення страйкового руху, метою страйків є, як правило, отримання неоподаткованої заробітної плати [6, с. 179–180].

Нам видається, що настав час на законодавчому рівні закріпити можливість застосування роботодавцем локауту під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця. Якщо працівники можуть за допомогою страйку тиснути на роботодавця, про що пишуть Бурак В. Я. [1, с. 47], Павлик П. М. [4, с. 328], Швець Н. М. [6, с. 134], то й останній також не має бути позбавлений права на локаут у разі обґрунтованої неможливості задоволення вимог працівників, які становлять предмет страйку. Тому на рівні проєкту виправдано передбачено п'ять окремих статей (ст. 46–50), пов'язаних з реалізацією права на локаут.

Позитивним зрушенням може стати узаконювання попереджувального страйку, про що свого часу писали Швець Н. М. [6, с. 203], Лазор В. В. [12, с. 33]. Зокрема, у ст. 34 проєкту передбачено, що попереджувальний страйк може оголошуватись одноразово у період розгляду колективного трудового спору. Попереджувальний страйк може тривати не більше однієї години, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі

роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку [11].

Водночас, вважаємо, що тривалість попереджувального страйку недоцільно обмежувати однією годиною, адже навряд чи подібне короткострокове припинення роботи працівниками призведе до значних збитків для роботодавця і змусить останнього почути запит невдоволених працівників. Якщо ж страйкарі не працюватимуть, приміром, протягом нормальної тривалості робочого дня, то наслідки не забаряться. Пропонуємо ч. 5 ст. 34 проєкту викласти в такій редакції: «Попереджувальний страйк може тривати не більше восьми годин, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку».

Слід підтримати позицію Запари С. І., що порядок/процедура проведення страйку має бути пов'язана з інституційною діяльністю компетентного органу, здатного мінімізувати ризики, що несуть загрозу соціальній стабільності та національним інтересам та сприяють законності дій і рівності сторін колективного трудового спору [2, с. 60].

Вважаємо недоліком проєкту відсутність чіткого визначення страйку, на відміну від чинного Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де у ч. 1 ст. 17 закріплено визначення страйку. Пропонуємо ч. 1 ст. 2 проєкту під назвою «Визначення основних понять і термінів» доповнити категорією страйк: страйк – це тимчасове організоване 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).

Посилену увагу наукової спільноти необхідно звернути на заборону страйку. Так, ст. 42 проєкту передбачає, що заборона страйку встановлюється виключно цим Законом. Забороняється проведення страйків на період дії правового режиму надзвичайного та воєнного станів. Також у нормах проєкту розширено перелік категорій працівників, яким заборонено страйкувати, у порівнянні з нормами ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зокрема, перспективний закон забороняє страйкувати членам Рахункової палати України, деталізує співробітників органів безпеки та правопорядку, яким також заборонено скористатися правом на страйк.

Навіть ті зміни, які пропонується закріпити у проєкті, з приводу категорій працівників, яким заборонено страйкувати, не врівноважують й інші категорії працюючих, припинення роботи яких може спричинити загрозу життю чи здоров'ю інших людей. Так, нам імпонує думка Швець Н. М., що слід назавжди заборонити страйки працівників медичної галузі в ургентних випадках [13, с. 90].

**Висновки.** Страйк був і залишається крайнім засобом розв'язання колективного трудового спору. І як будь-який крайній засіб є доволі ризикованим. Проте роботодавці справедливо зауважують, що інколи страйковий рух виступає ефективним інструментом впливу на керівника підприємства, дозволяє відновити рівновагу, соціальну справедливість у суспільстві, особливо у випадках, коли мирні переговори не дали позитивного результату.

У тексті цієї наукової публікації автор зосередив увагу на порівняльному аналізі окремих положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та проєкту Закону України «Про колективні трудові спори», що активно обговорюється у наукових колах. Підтримуємо позицію нормотворця на законодавчому рівні закріпити можливість застосування роботодавцем локауту під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця; вважаємо доцільним запровадити попереджувальний страйк. Пропонуємо ч. 5 ст. 34 проєкту викласти в такій редакції: «Попереджувальний страйк може тривати не більше восьми годин, про що представницький

орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку». Розцінюємо як недолік проекту відсутність чіткого визначення страйку, на відміну від чинного Закону «Про порядок вирішення колек-

тивних трудових спорів (конфліктів)». Обстоюємо позицію необхідності розширення переліку категорій працівників, яким заборонено страйкувати.

Вважаємо за необхідне врахувати зазначені висновки в національній законопроектній діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... д-ра юрид. наук, Львів, 2021. 500 с.
2. Запара С.І. Реалізація права на страйк: зарубіжний досвід. *Приватне та публічне право*. 2020. № 4. С. 58–61.
3. Пасечнік О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... канд. юрид. наук, Одеса, 2021. 198 с.
4. Павлик П. М. Трудове право України: Навч. посіб. для дистанційного навчання. К.: Університет «Україна», 2006. 466 с.
5. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. *Право України*. 2000. № 12. – С. 80–86.
6. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. 228 с.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2024).
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2024).
9. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та мирних процедур під час страйку: Наказ НСПП від 18.11.2008 № 131. URL: <https://gb.expertus.com.ua/laws/35078> (дата звернення: 04.01.2024).
10. Про страйки та локаути: проект Закону України від 27.12.2019 р. № 2682. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=67793](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=67793) (дата звернення: 04.01.2024).
11. Про колективні трудові спори: проект Закону України. URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82\\_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83\\_%D0%9F%D1%80%D0%BE\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96\\_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf) (дата звернення: 04.01.2024).
12. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12. 00. 05. К., 2005. 40 с.
13. Швець Н.М. Випадки, за яких забороняється проведення страйків в Україні. *Право України*. 2006. № 10. С. 89–91.