

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

УДК 349.2:331.109.32

ОТОВЧИЦЬ СЕРГІЙ ЛЕОНІДОВИЧ

**ДИСЕРТАЦІЯ
СТРАЙК ЯК КРАЙНІЙ ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРУ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С. Л. Отовчиць

Науковий керівник –
Кононенко Вікторія Анатоліївна,
кандидатка юридичних наук, доцентка

Харків – 2026

АНОТАЦІЯ

Отовчиць С. Л. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2026.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору.

Проаналізовано історичні ретроспективи зародження колективних протестів та розвитку страйкового руху та зроблено висновок, що незважаючи на довгий шлях від повної заборони до визнання права на страйк, як на національному, так і на міжнародному рівнях, страйки відіграли важливу роль у формуванні трудового законодавства та у виникненні профспілок, а також стали одним із дієвих інструментів для досягнення 40-годинного робочого тижня, встановлення мінімальної заробітної плати й соціального забезпечення, підвищення заробітної плати, оплати понаднормової роботи, відпустки по вагітності та пологам та по догляду за дитиною, впровадження правил і стандартів в охороні праці.

Зазначено, що важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння права на страйк відіграв ЄСПЛ, судова практика якого продемонструвала еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід'ємною частиною фундаментального права на свободу мирних зібрань і об'єднань.

Розглянуто поняття, суттєві ознаки та класифікацію страйків. Виокремлено такі ознаки страйку: використання його як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору; прояв у формі призупинення виконання працівниками своїх трудових обов'язків; колективний характер; тимчасовий характер; добровільність участі; організаційна впорядкованість.

Запропоновано доповнити перелік сутнісних ознак страйку такими характеристиками, як його цільова спрямованість та правовий характер.

Зазначено, що страйки можуть класифікуватися за різними критеріями: 1) залежно від причин виникнення та мети проведення страйку: економічні страйки, політичні страйки й страйки солідарності; 2) залежно від масштабів і рівня солідарності: локальні (виробничі) страйки, галузеві (територіальні) страйки, загальнонаціональні страйки; 3) за тривалістю: строкові страйки та безстрокові страйки; 4) за правовими наслідками: законні страйки та незаконні страйки.

Розкрито процедурні аспекти оголошення страйку крізь призму правових позицій, сформульованих у судових рішеннях судів різних інстанцій України, які відображають підходи суду до вирішення спорів щодо визнання страйків незаконними. До процесуальних аспектів оголошення страйку віднесено: вступ найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт); вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту); прийняття рішення про оголошення страйку; повідомлення про оголошення страйку.

Охарактеризовано повноваження роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює (координує) страйк. Виокремлено три групи повноважень роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює страйк: інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські й примирно-посередницькі.

Окреслено гарантії для працівників під час страйку та зазначено, що ці гарантії є частиною загальних гарантій права на страйк, що стосується безпосереднього становища працівника в період проведення страйку й спрямована на забезпечення створення сприятливих умов для повної й ефективної реалізації працівниками права на страйк. До гарантій для працівників під час страйку віднесено: гарантії наявності імунітету від стягнень за порушення трудової дисципліни за участь у законному страйку, гарантії збереження заробітної плати працівникам, які не брали участь у страйку, гарантії

дії трудового договору під час страйку, гарантії збереження трудового стажу, гарантії недопущення дискримінації, гарантії безпеки.

Висвітлено правові наслідки страйку для роботодавця та працівників. Наголошено, що страйк зумовлює виникнення комплексу правових наслідків, які мають відмінний характер для роботодавця та для найманих працівників. Зазначено, що страйк має деструктурний характер для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності, й правові наслідки проведення страйку є порушення функціонування підприємства та ведення господарської діяльності, виникнення фінансових втрат, погіршення ділової репутації підприємства, зниження рівня довіри контрагентів, а також проведення позапланових перевірок органами державної влади та притягнення посадових осіб до адміністративної відповідальності. Для роботодавця, що є установою чи організацією з бюджетної сфери, правові наслідки проявляються в порушенні стабільності їх діяльності, обмеженні чи призупиненні надання послуг, що безпосередньо впливає на реалізацію конституційних прав громадян та може спричиняти підвищення соціальної напруги. Акцентовано увагу на тому, що для працівників правові наслідки страйку мають диференційований характер і залежать від їхньої участі в ньому, так і законності самого страйку.

Розкрито особливості обмеження реалізації права на страйк для окремих категорій працівників та зроблено висновок, що ці обмеження є надмірно широкими й не узгоджуються з міжнародними стандартами. Доведено необхідність на законодавчому рівні закріпити сфери життєдіяльності держави, де під час проведення страйків необхідно забезпечити мінімальний рівень надання послуг, надання яких повинно бути забезпечення для гарантування населенню безперервного доступу до життєво необхідних послуг, забезпечення базового рівня безпеки й обслуговування під час страйків із урахуванням принципів необхідності, адекватності та пропорційності, до яких віднесено: сфери охорони здоров'я, енергопостачання, теплопостачання, водопостачання, електронні комунікації, надання адміністративних послуг, надання соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення.

Виділено перспективні напрями вдосконалення механізму реалізації права на страйк, до яких віднесено: удосконалення чинного законодавства, що врегульовує питання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі страйків, а також удосконалення процедури оголошення та проведення страйку.

Практичне значення одержаних результатів знаходить свій прояв у тому, що авторські позиції, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення і наукового опрацювання порушених проблем, розвитку нових наукових концепцій реалізації права на страйк як дієвого засобу розв’язання колективного трудового спору (конфлікту);

– у навчальному процесі – у процесі викладацької діяльності з навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», під час підготовки підручників та їх окремих розділів, посібників, при напрацюванні лекційного матеріалу, а також під час здійсненні студентських наукових пошуків;

– у правотворчості – у процесі оновлення законодавства про працю в аспектах наближення до європейських стандартів та міжнародної практики;

– у правозастосуванні – під час дієвого застосування надбань цього дослідження в майбутній правничій практиці та діяльності державних інституцій.

Ключові слова: страйк, колективні трудові спори, право на страйк, колективні переговори, соціальний діалог, оголошення страйку, обмеження права на страйк, профспілка, роботодавець, працівники.

SUMMARY

Otovchyts S. L. Strike as a last resort for resolving a collective labour dispute. – Qualification for scientific work on manuscript rights.

The dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Specialty 081 «Law». Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, 2026.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the strike as a last resort for resolving a collective labour dispute.

Historical retrospectives of the emergence of collective protests and the development of the strike movement is analysed. It is concluded that despite the long journey from a complete ban to the recognition of the right to strike, both at the national and international levels, strikes played an essential role in the formation of labour legislation and in the emergence of trade unions, and also became one of the practical tools for achieving a 40-hour work week, implementation of the increased minimum wage and social protection, increase in wages, overtime pay, maternity and parental leave, implementation of rules and standards in labour protection.

It is noted that judicial practice by the ECtHR was played an essential role in the formation of approaches to the interpretation and understanding of the right to strike. The judicial practice is demonstrated the evolution of approaches to understanding the right to strike: from its perception as an indirect tool for the protection of professional interests to its recognition as an integral part of the fundamental right to freedom of peaceful assembly and association.

Concepts, essential features, and classification of strikes are considered. The following features of the strike are highlighted: its use as a last resort for resolving a collective labour dispute; its manifestation in the form of suspension of employees' performance of their labour duties; its collective nature; its temporary nature; its voluntary participation; and its organizational orderliness. It is proposed to supplement the list of essential features of the strike with such characteristics as its target orientation and legal nature.

It is noted that strikes can be classified according to various criteria: 1) depending on the reasons for the occurrence and purpose of the strike: economic strikes, political strikes and solidarity strikes; 2) depending on the scale and level of solidarity: local (production) strikes, sectoral (territorial) strikes, nationwide strikes; 3) by duration: fixed-term strikes and indefinite strikes; 4) by legal consequences: legal strikes and illegal strikes.

The procedural aspects of declaring a strike through the prism of legal positions formulated in court decisions of various Ukrainian courts, which reflect the courts' approaches to resolving disputes regarding the recognition of strikes as illegal, are revealed. The procedural aspects of declaring a strike include: the entry of employees into a collective labour dispute (conflict); exhaustion of all other possible means of resolving a collective labour dispute (conflict); deciding to declare a strike; and notification of the strike.

The powers of the employer during the strike and the body (person) leading (coordinating) the strike are characterized. Three groups of powers of the employer during the strike and the body (person) leading the strike are distinguished: information and communication, organizational and management, conciliation and mediation.

Guarantees for employees during a strike are outlined. It is stated that these guarantees are part of the general guarantees of the right to strike, which relate to the direct position of the employee during the strike period and aim to ensure the creation of favourable conditions for employees to fully and practically exercise their right to strike. Guarantees for employees during a strike include: guarantees of immunity from fines for violation of labour discipline for participation in a legal strike, guarantees of preservation of wages for employees who did not participate in a strike, guarantees of the validity of an employment contract during a strike, guarantees of conservation of work experience, guarantees of prevention of discrimination, and guarantees of safety.

The legal consequences of the strike for the employer and employees are highlighted. It is emphasized that the strike has a complex set of legal implications that differ in nature for both the employer and employees. It is noted that the strike have a destructive nature for the employer, who is the subject of entrepreneurial activity. The legal consequences of the strike are a violation of the functioning of the enterprise and the conduct of economic activities, the occurrence of financial losses, the deterioration of the business reputation of the enterprise, a decrease in the level of trust of counterparties, as well as conducting unscheduled inspections by state authorities and bringing officials to administrative responsibility. For an employer that is an institution or organization from the budgetary sphere, legal consequences manifest in

the violation of the stability of their activities, resulting in the restriction or suspension of service provision, which directly affects the realization of citizens' constitutional rights and may lead to an increase in social tension. Attention is focused on the fact that for employees, the legal consequences of the strike vary depending on their participation in it, as well as the legality of the strike itself.

The peculiarities of limiting the exercise of the right to strike for specific categories of workers are revealed, and it is concluded that these restrictions are extensive and do not agree with international standards. It has been proven the need to establish at the legislative level the spheres of life of the state, where during strikes it is necessary to ensure the minimum level of provision of services, the provision of which must be ensured to guarantee the population continuous access to vital services, to provide a basic level of security and service during strikes, taking into account the principles of necessity, adequacy and proportionality, which include: the spheres of health care, energy supply, heat supply, water supply, electronic communications, provision of administrative services, provision of social services to the most vulnerable categories of the population.

Prospective directions for improving the mechanism of implementing the right to strike are highlighted, which include: improving the current legislation regulating the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts), including strikes, as well as enhancing the procedure for announcing and conducting a strike.

The practical significance of the results obtained is manifested in the fact that the author's positions outlined in the dissertation can be used:

- in research activities – for the purpose of further scholarly examination and in-depth scientific analysis of the issues raised, as well as the development of new scientific concepts for the implementation of the right to strike as an effective means of resolving a collective labor dispute (conflict);

- in the educational process – in the process of teaching the disciplines “Labor Law”, “Labor Disputes”, in the preparation of textbooks and their sections, and manuals, in the development of lecture material, as well as in the implementation of student research;

- in lawmaking – in the process of updating labor legislation in terms of approximation to European standards and international practice;
- in law enforcement – in the course of effective application of the findings of this study in future legal practice and activities of state institutions.

Keywords: strike, collective labour disputes, right to strike, collective negotiations, social dialogue, declaration of strike, restriction of the right to strike, trade union, employer, employee.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Отовчиць С. Л. Реалізація права на страйк: аналіз чинного та перспективного законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 264–266.
2. Отовчиць С. Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 318–322.
3. Отовчиць С. Л. Право на страйк у практиці Європейського суду з прав людини: еволюція правових підходів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2024. № 3 (39). С. 104–109.
4. Отовчиць С. Л. Визнання страйків незаконними в Україні: правозастосовча практика. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 14. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/376/275>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Отовчиць С. Л. До питання про правову природу страйків та їх суттєвих ознак. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль 19–20 квіт. 2024 р.). Тернопіль, 2024. С. 355–357.
2. Отовчиць С. Л. Обмеження права на страйк державних службовців в Україні. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 2–3 трав. 2025 р.). Тернопіль, 2025. С. 328–330.
3. Отовчиць С. Л. Роль Національної служби посередництва і примирення у врегулюванні колективних (трудових) спорів під час воєнного стану в Україні. *Глобальні виклики та інновації: шляхи розвитку сучасної науки* : матеріали IV Міжнар. наук.-теорет. конф. (м. Львів, 11 лип. 2025 р.). Львів, 2025. С. 86–89.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ГЕНЕЗИС СТРАЙКУ.....	11
1.1. Історичні ретроспективи зародження колективних протестів та розвитку страйкового руху.....	11
1.2. Поняття, суттєві ознаки та класифікація страйків.....	26
Висновки до розділу 1.....	40
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК ЯК ДІЄВОГО ЗАСОБУ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ).....	45
2.1. Процедурні аспекти оголошення страйку.....	45
2.2. Повноваження роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює (координує) страйк.....	71
2.3. Гарантії для працівників під час страйку.....	83
Висновки до розділу 2.....	91
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА СТРАЙК НА ПІДСТАВІ АНАЛІЗУ НАСЛІДКІВ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СТРАЙКУ ТА ВИПАДКІВ ОБМЕЖЕННЯ СТРАЙКІВ.....	97
3.1. Правові наслідки страйку для роботодавця та працівників.....	97
3.2. Обмеження права на страйк для окремих категорій працівників.....	109
3.3. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк.....	139
Висновки до розділу 3.....	150
ВИСНОВКИ	155
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	163
ДОДАТОК.....	191

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

Закон № 137/98-ВР – Закон України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

Конвенція – Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

Положення про порядок проведення страйку та примирних процедур – Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку», затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 131

ЦК України – Цивільний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Конституція України визначає нашу державу як соціальну, що зобов'язує забезпечувати належний рівень реалізації прав і свобод людини та громадянина, в тому числі й права на страйк, як невід'ємного права на свободу мирних зібрань та об'єднань.

Попри те, що за даними НСПП кількість колективних трудових спорів (конфліктів), які переросли в страйки, протягом останнього десятиліття зменшилася, а в умовах воєнного стану їх проведення заборонено, сучасні суспільні трансформації та поява нових правових інститутів потребують оновленого підходу до врегулювання цього питання та підвищення ефективності механізму реалізації права на страйк як крайнього засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Чинне законодавство, що регулює порядок проведення страйків, характеризується наявністю застарілих норм та фрагментарним регулюванням окремих аспектів, неврахуванням новітніх тенденцій розвитку трудових відносин, що призводить до прогалин і колізій у правозастосуванні, створює правову невизначеність і не забезпечує належного рівня гарантій реалізації права на страйк. Необхідність перегляду підходів до правового регулювання страйку зумовлює й набуття Україною статусу кандидата на вступ до ЄС, що передбачає адаптацію національного законодавства до європейських стандартів, зміцнення гарантій захисту трудових прав та формування збалансованої системи взаємодії між працівниками, роботодавцям й державою.

Дослідженню проблематики страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору присвячено небагато наукових праць, що зумовлює актуальність обраної теми та потребу в її ґрунтовному теоретико-правовому осмисленні з урахуванням сучасних викликів і тенденцій розвитку трудового законодавства. Основою для цієї дисертації стали праці українських учених, з-поміж яких: Н. Б. Болотіної, С. В. Венедіктова, Н. Д. Гетьманцевої, Н. В. Дараганової, С. І. Запари, М. І. Іншина, В. О. Кабанця, В. О. Кондратьєвої,

О. Г. Середи, М. В. Сокол, М. П. Стадника, Н. М. Погрібної, О. М. Рим, П. Д. Пилипенка, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян, Н. М. Швець.

Це дослідження також корелюється із сучасним вивченням окремих аспектів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та захисту трудових прав і законних інтересів працівників, зокрема з дисертаціями на здобуття наукового ступеня доктора філософії та доктора юридичних наук Р. Я. Бутинської «Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин» (2019), О. В. Пасечник «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн (2021); В. Я. Бурака «Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників» (2021), В. В. Картавиха «Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві» (2025). Водночас, незважаючи на вагомий науковий доробок учених, у сучасних умовах існує потреба подальшої розробки й проведення комплексного дослідження страйку як крайнього засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого згідно цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання б відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960), а також відповідно до Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019), Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021), Національної економічної стратегії (постава Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179), Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності (розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертації полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу міжнародного, зарубіжного та національного законодавства, судової практики, праць вітчизняних і зарубіжних учених отримати нові результати у формі наукових висновків щодо юридичної природи

та змісту страйку як одного із засобів вирішення колективного трудового спору, окреслити проблеми теоретичних та практичних аспектів у зазначеній сфері, а також розробити обґрунтовані пропозиції і рекомендації щодо їх удосконалення.

Для досягнення цієї мети поставлено такі основні *завдання*:

- висвітлити історичні ретроспективи зародження колективних протестів та розвитку страйкового руху;
- розкрити поняття, суттєві ознаки та класифікацію страйків;
- розкрити процедурні аспекти оголошення страйку;
- охарактеризувати повноваження роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює (координує) страйк;
- окреслити гарантії для працівників під час страйку;
- висвітлити правові наслідки страйку для роботодавця та працівників;
- розкрити обмеження права на страйк для окремих категорій працівників;
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення механізму реалізації права на страйк.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, які виникають при реалізації конституційного права на страйк.

Предметом дослідження є страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких зумовлене метою, завданнями, специфікою предмета й об'єкта дослідження. *Діалектичний метод* становить методологічну основу дисертації й застосовано для розкриття страйків як крайнього засобу вирішення колективних трудових спорів, а також визначення пріоритетних напрямів вдосконалення (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1; 3.2; 3.3). Використання *системно-структурного методу* дозволило з'ясувати характерні особливості процедурних аспектів страйку (підрозділ 2.1), визначити правові наслідки страйку для роботодавця та

працівників (підрозділ 3.1). *Методи узагальнення та прогнозування* використано для формування висновків до розділів і загальних висновків до роботи.

За допомогою *історичного методу* здійснено науковий аналіз зародження колективних протестів та розвитку страйкового руху (підрозділ 1.1). *Формальний-догматичний метод* дозволив проаналізувати норми чинного законодавства України та сформулювати теоретичні положення дисертації, зазначити основні проблеми та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення (підрозділи 2.1; 2.2; 2.3; 3.2; 3.3). Використання *методу аналізу та синтезу* дозволило з'ясувати процедурні аспекти оголошення страйку (підрозділ 2.1), обмеження права на страйк для окремих категорій працівників (підрозділ 3.2). *Статистичний метод* надав можливість провести аналіз зібраних емпіричних даних (підрозділи 1.1; 3.2). За допомогою *порівняльно-правового методу* визначено можливості використання в Україні зарубіжного досвіду для вдосконалення чинного законодавства про страйк. *Аксіологічний метод* використано при визначенні основних напрямів удосконалення сучасної системи територіальної організації влади та діяльності місцевих органів виконавчої влади (підрозділ 3.2).

Нормативну основу дослідження становлять Конституція України, законодавчі акти України, законодавчі акти інших держав, міжнародні акти, нормативно-правові акти НСПП, рішення національних судів, рішення ЄСПЛ.

Теоретико-методологічну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних вчених у галузі філософії та теорії права, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Інформаційну та емпіричну основу дисертації становлять рішення Верховного суду, рішення Конституційного Суду України, рішення судів першої та апеляційної інстанції, офіційні звіти НСПП, матеріали офіційної статистики про страйки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше у вітчизняній науці трудового права здійснено комплексне теоретико-правове

дослідження страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору в умовах сучасного розвитку трудових відносин. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, які характеризуються новизною.

Вперше:

– проведено аналіз формування підходів до тлумачення та розуміння права на страйк у судовій практиці ЄСПЛ, що дало змогу простежити еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід’ємною частиною фундаментального права на свободу мирних зібрань і об’єднань;

– обґрунтовано концептуальний підхід до кодифікації законодавства про колективні трудові спори, що полягає в доведенні необхідності виокремлення в структурі нового Трудового кодексу України самостійної глави, яка б комплексно регулювала порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі й страйку;

– надано класифікацію гарантій для працівників під час страйку: гарантії наявності імунітету від стягнень за порушення трудової дисципліни за участь у законному страйку, гарантії збереження заробітної плати працівникам, які не брали участь у страйку, гарантії дії трудового договору під час страйку, гарантії збереження трудового стажу, гарантії недопущення дискримінації, гарантії безпеки;

удосконалено:

– наукові підходи до визначення ознак страйків із доповненням такими як цільова спрямованість та правовий характер;

– пропозиції про відшкодування збитків, заподіяних страйком, а саме: закріплення обов’язку відшкодування завданої матеріальної шкоди роботодавцю працівником, який брав участь у страйку, незалежно від його законності, та який умисно пошкодив чи знищив майно роботодавця;

– пропозиції щодо необхідності на законодавчому рівні закріпити сфери життєдіяльності держави, де мають бути забезпечені мінімальний рівень надання

послуг під час проведення страйків, до яких віднесено: сфера охорони здоров'я, енергопостачання, теплопостачання, водопостачання, електронні комунікації, надання адміністративних послуг, надання соціальних послуг;

набули подальшого розвитку:

– науковий підхід до розкриття процедурних аспектів оголошення страйку крізь призму правових позицій, сформульованих у судових рішеннях судів різних інстанцій України, до яких віднесено: вступ найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт), вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), прийняття рішення про оголошення страйку, повідомлення про оголошення страйку;

– пропозиція щодо зменшення загально строку повідомлення про оголошення страйку з 7 до 5 днів, а при безперервному діючому виробництві з 15 до 7 днів;

– науковий підхід щодо класифікації повноважень роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює страйк із виділенням трьох груп таких повноважень: інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські й примирно-посередницькі;

– наукові підходи до розкриття правових наслідків страйку із виділенням правових наслідків для роботодавців, які є суб'єктами господарювання, роботодавців, які є організаціями й установами різних форм власності, працівників, які не брали участь у страйку, працівників, які брали участь у законних страйках і працівників, які брали участь у незаконних страйках;

– положення про необхідність на законодавчому рівні закріпити право державних службовців на страйк та виділення окремих категорій, де це право має бути обмежено.

Практичне значення одержаних результатів знаходить свій прояв у тому, що авторські позиції, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення і наукового опрацювання порушених проблем, розвитку нових наукових

концепцій реалізації права на страйк як дієвого засобу розв'язання колективного трудового спору (конфлікту);

– у *навчальному процесі* – у процесі викладацької діяльності з навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», під час підготовки підручників та їх окремих розділів, посібників, при напрацюванні лекційного матеріалу, а також під час здійсненні студентських наукових пошуків;

– у *правотворчості* – у процесі оновлення законодавства про працю в аспектах наближення до європейських стандартів та міжнародної практики;

– у *правозастосуванні* – під час дієвого застосування надбань цього дослідження в майбутній правничій практиці та діяльності державних інституцій.

Апробація результатів дисертації. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на фаховому семінарі кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід» (м. Тернопіль, 19-20 квіт. 2024 р.), «Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід» (м. Тернопіль, 2–3 трав. 2025 р.). «Глобальні виклики та інновації: шляхи розвитку сучасної науки» (м. Львів, 11 лип. 2025 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (269 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 200 сторінок. Обсяг основного тексту 162 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ГЕНЕЗИС СТРАЙКУ

1.1. Історичні ретроспективи зародження колективних протестів та розвитку страйкового руху.

Історія розвитку людства демонструє, що виникнення колективних протестів були пов'язані з вираженням невдоволення робітників щодо умов чи оплати праці. Однак на відміну від заворушень, що були доіндустріальною формою протесту, страйки, як правило, були більш організованою формою протесту, хоч часто виникали як спонтанна реакція на зміни в роботі, оголошення скорочення зарплати, звільнення чи образу [1].

Індустріалізація, яка призвела до жорстких умов праці, мізерної заробітної плати та нерегульованої трудової практики, об'єднала робітників для відстоювання своїх прав та інтересів. Починаючи від промислової революції страйки відіграли важливу роль у піднесенні організованого робітничого руху й протягом багатьох років розглядалися як інструмент ведення переговорів про підвищення заробітної плати та покращення умов праці, розширення прав і можливостей працівників. Зокрема, робітники страйкували, вимагаючи підвищення заробітної плати, покращення умов на їхньому робочому місці. Страйки також використовувалися на знак протесту проти передбачуваної дискримінації, таких як нерівна оплата праці або упереджене ставлення. При цьому, як правило, страйки ініціювалися з добрих намірів робітників і були способом тиску на роботодавців або органи державної влади, щоб вони ставилися до працівників більш справедливо.

Поряд з цим до початку XIX ст. у всіх правових системах страйк визнався незаконним діянням, а тому репресії та покарання були першою відповіддю на нього [2]. Досить часто страйкарі протистояли потужним силам ополчення роботодавців, міст, поліції чи армії. За відсутності офіційної профспілкової підтримки часто були беззахисними перед обличчям насильства, а тому багато

страйків супроводжувалися значним кровопролиттям [3]. Так, наприклад, у Великій Британії існували Комбіновані закони (1799, 1800), що були спрямовані проти профспілок та об'єднання робітників. Відповідно до положень цих законів будь-який робітник, який об'єднався з іншим, щоб вимагати від роботодавця збільшення заробітної плати або зменшення робочого часу міг бути засуджений до трьох місяців позбавлення волі або до двох місяців каторжних робіт [4, с. 252].

Кінець XIX – початок XX століття характеризується початком установлення законодавчого регулювання страйків у різних країнах світу. Цей процес безпосередньо залежав від рівня індустріального розвитку та національних традицій кожної держави. Стрімкий розвиток промисловості сприяв формування численного робітничого класу, який почав усвідомлювати свої соціально-економічні потреби за умов низької оплати праці та відсутності охорони праці. Це, в свою чергу, зумовлювало зростання невдоволення серед робітників і стимулювало їх до організованої боротьби за свої права. Використовуючи страйк, робітники прагнули покращити погані умови праці, підвищити низьку заробітну плату та скоротити надмірно довгий робочий день. У таких умовах страйки були тактикою тиску на роботодавця, що спонукали його йти на переговори або ж прийняти їхні вимоги.

Отже, формування робітничого класу та постійні протести призвели до виникнення численних страйків і сприяли необхідності закріплення права на страйк на законодавчому рівні, що стало важливим кроком у розвитку трудового законодавства та захисту соціально-економічних інтересів працівників.

Початковим етапом цього процесу стало виключення із законодавчих актів різних країн прямої заборони страйків [5, с. 24], другим етапом – закріплення права на страйк або ж положення про надання імунітетів і гарантій для страйкарів [6], а третій етапом – уточнення та деталізація правового регулювання страйків, що включало визначення порядку їх організації та проведення, прав і обов'язків роботодавців і працівників, а також механізмів державного втручання в разі трудових конфліктів. Наприклад, у Франції вже в 1864 році було прийнято закон, в якому закріплювалося право на страйк, однак його реалізація залишалася

складною, оскільки ні право на зібрання, ні свобода асоціацій не були легалізовані [7]. Лише після закріплення цього права в Преамбулі Конституції Франції 1946 року це право набуло юридичного визнання [8]. У США право на колективні дії працівників були гарантовано лише в 1935 році з прийняттям Національного закону про трудові відносини, що закріпив право працівників організовуватися в профспілки, брати участь у колективних переговорах і проводити страйки [9].

Уже в середині ХХ століття, коли активно почали розвиватися профспілки, страйковий рух набув широкого розмаху й став сприйматися як специфічна форма вирішення трудового конфлікту [1, с. 16].

Поступове вдосконалення законодавства дозволило не лише формально закріпити право на страйк, а й забезпечити його реальне застосування, встановлюючи гарантії захисту працівників та створюючи правові механізми для мирного врегулювання конфліктів між трудовими колективами та роботодавцями. У 1990-х роках частота, популярність та успіх страйків знизилися, однак у сучасних умовах на тлі зростання економічної нерівності, вони знову стали важливим інструментом боротьби за права працівників. Основними вимогами сучасних страйків стали підвищення рівня оплати праці, покращення умов праці та соціального забезпечення, а також захист трудових прав.

Варто також звернути увагу й на той факт, що в період установавання законодавства про страйк, уряди багатьох розвинених індустріальних країн почали збирати інформацію про кількість страйків та осіб, які брали участь у них, тривалість страйків і кількість робочих днів, втрачених через страйки, вимоги та результати страйків [1, с. 9]. Наприклад, у Швеції в період з 1919 року по 1927 року в офіційних статистичних звітах публікувалася інформація про причини і наслідки, а також про кількість учасників і тривалість страйків [10]. Починаючи з 1936 році й до сьогодні на міжнародному рівні ведеться щорічник статистики праці, де з-поміж основних даних є дані про страйки [11].

Щодо України, то історично так склалося, що в період розвитку колективного протесту та страйкового руху територія України була поділена між декількома державами, що й вплинуло на розвиток цього руху на українських землях. Одним із перших страйків на території сучасної Західної України був страйк у Львові у 1870 році (у той час територія Австро-Угорської імперії, де з 1874 року в законодавстві було закріплено право на страйк [12, с. 338], організований та проведений професійною спілкою «Товариство поступове». Основною причиною виникнення цього страйку стало зниження розцінок на виконані роботи в поліграфії, а також відсутність обмеженості тривалості робочого дня. Страйк, що тривав 7 днів, паралізував випуск усіх поліграфічних видань Львова і призвів до підвищення вдвічі тарифних ставок на виконані роботи та обмеження тривалості робочого дня до 10 годин [13, с. 11]. Надалі після успішного проведення цього страйку протягом 1870-1900 років страйковий рух набув популярності на цій території, а кількість страйкуючих постійно збільшувалася. Так, зокрема, страйкували робітники пекарень (1870), кравці швейних підприємств, стельмахи, колісники (1871), робітники нафтопереробних заводів (1873), ковалі, будівельники, шахтарі, робітники маслопереробних та цегельних заводів (1900-1903) тощо [14, с. 115-120].

Основними причинами виникнення перших страйків стали соціально-економічні потреби працівників на тлі розвитку промисловості, кількісного зростання робітників та поглиблення їх фахової спеціалізації за обставин відсутності елементарних основ техніки безпеки на виробництві, тяжких побутових умов, які перетворювали робітників на найменш захищену верству населення [14, с. 116].

Варто зазначити, що виникнення та поширення страйків призвело до того, що часто його причинами ставали не конкретні трудові суперечки, а загальна ситуація в країні, коли особи страйкували не через претензії до роботодавця, а з класової солідарності [15]. Наприклад, селянський страйк на Галичині в 1902 році, що проходив у рамках законів Австро-Угорщини, став прикладом боротьби за несправедливе вирішення проблем сервітутів, дискримінаційної стосовно

українського селянства податкової політики властей, а також демографічного вибуху 80-90-х ХХ століття й ознаменував початок активізації боротьби за національні інтереси українського народу не лише в політичній, але і в економічній сфері інтересів [16, с. 32]. Селянські страйки 1905-1907 років, що відбувалися на Лівобережній Україні, стали «вишколом соціальної боротьби» селян, продемонстрували їм свою ефективність у боротьбі за свої права, а також значно вплинули на зміну сприйняття селянами свого статусу як найманого працівника й стали реальною альтернативою погромному руху [17, с. 100].

У Російській імперії, до складу якої входило більшість українських земель, розвиток масового страйкового руху розпочався лише після скасування в 1861 році кріпосного права [18, с. 81]. Надалі революція 1905-1907 років підштовхнули уряд Російської імперії до суттєвих змін у нормативно-правовому регулюванні взаємин між найманими працівниками та роботодавцями, як результат цього були видані «Тимчасові правила про товариства і спілки» (1906), які містили різні правові норми, що встановлювали порядок створення та діяльності громадських об'єднань. Одним із положень цих Тимчасових правил була «заборона публікації, діяльність спілок, товариств, які загрожували громадському спокою й безпеці держави, а винних в організації страйків передбачалося притягати до кримінальної відповідальності» [19, с. 556]. В цілому, як зазначали Л. В. Кулачок-Тітова і С. В. Мороз «законодавство Російської імперії не передбачало норм про порядок вирішення трудових спорів колективного характеру, що було природно в умовах заперечення можливості існування спілок і, як наслідок, колективного регулювання умов праці» [20, с. 123].

Установлення власної державності в 1917 році призвело до створення Центральної Ради, діяльність якої була зосереджена головним чином на вирішенні національного питання, досягненні автономії України. Програма соціально-економічних перетворень Центральної Ради, що була викладена в Третньому та Четвертому універсалі, проголошувала запровадження 8-годинного робочого дня, а також акцентувала увагу на тому, що в державі мають бути

забезпеченні всі свободи, здобуті всеросійською революцією, з-поміж яких були й страйки [21; 18, с. 84].

Уже в 1918 році на територіях сучасної України відбувся всеукраїнський страйк залізничників, що є одним із найбільших виступів робітників України проти австро-німецьких військ контролю над територією України та гетьманського уряду П. Скоропадського. Розпочавшись на Здолбунівському, Сарненському та Коростенському залізничних вузлах Південно-Західної залізниці, поширився спочатку до Києва, Одеси, Харкова, Донецька, а потім в цілому на Південно-Донецьку залізницю, Бессарабію, Білорусь та Крим. Загалом цей страйк охопив близько 200 тисяч учасників. Основними причинами страйку залізничників були визнання владою їхньої профспілки, звільнення заарештованих за політичні переконання робітників та поновлення їх на роботі, гарантування недоторканності членів робітничих організацій, впровадження 8-годинного робочого дня. Цей страйк відіграв значну роль у консолідації сил українського національно-визвольного руху й зірвав передислокацію австро-німецького війська на Західному фронті та вивезення до Німеччини великої кількості продовольства, сировини тощо [22, с. 663].

У першому десятиріччі радянської влади в Україні важливими моментами в розвитку страйкового руху були 1920-1921, 1923, 1925 і 1928 роки, рушійною силою якого стали робітники гірничої й металургійної промисловості, оскільки їхня заробітна плата була значною нижчою, ніж працівників в інших галузях виробництва. Цікавим фактом є те, що класові виступи робітників до ліквідації багатопартійності в Україні очолювали члени опозиційних партій, а після встановлення однопартійності – представники внутрішньопартійних опозиційних угруповань чи колишні члени розгромлених антибільшовицьких партій. Однак у 20-30 роках після переходу до нового комуністичного режиму правляча партія відмовилася від тактики опанування профспілковим рухом із середини, до якої вона вдавалася, й повернулася до заходів репресивного тиску [23, с. 40].

Розглядаючи історико-теоретичні засади та нормативне закріплення права та страйк в Україні, О. В. Боняк й Ю. О. Коломоєць акцентували увагу на тому, що «у радянський період соціалістична юридична доктрина, виходячи з офіційної державно-партійної ідеології, не визнавала можливості колективних трудових спорів і права на страйк за законодавством республік СРСР» [5, с. 10].

З цього приводу Н. Швець зазначала, що «...в умовах соціалістичної системи був загально визнаним постулат, що страйки, які відбуваються в зарубіжних країнах, – це акти класової боротьби, право на здійснення яких не обмежувалося ніяким законом, тому що протиріччя між працею і капіталом історично неминучі». Однак це стосувалося страйків, які відбувалися за межами СРСР [24, с. 27]. У СРСР право на страйк досліджували лише в контексті історії або як огляд зарубіжного досвіду [20, с. 123] і вважалося, що на соціалістичних підприємствах відсутні підстави для страйків [24, с. 27].

Протягом 50-х – першої половини 80-х рр. ХХ століття в Україні відбувалися латентні й поодинокі прояви непокори робітників, що набували форм страйків у різних галузях промисловості та колективних відмов від праці. Однак їх масштаб дисонував із рівнем соціально-економічних проблем робітників і детермінувався жорстокою тоталітарною системою [25, с. 154].

Період другої половини 70–80-х рр. ХХ ст. був знаменним для вугільної промисловості тим, що саме в ці роки формувалися передумови відродження страйкового руху на території України. Саме загострення соціально-економічного та політичного становища, а потім економічна та політична лібералізація, призвели до того, що відкриті трудові конфлікти, зокрема страйки, знову стали реальністю. У цей період виник загальносоюзний шахтарський страйковий рух, який піддав серйозному випробуванню вугільну промисловість зокрема, так і базові засади держави в цілому [26, с. 1, 6].

Активізація суспільно-політичної ситуації в УРСР протягом 1989–1991 років спричинила серію страйків шахтарів Донбасу та інших регіонів. Причинами таких страйків стали: ігнорування соціальних проблем та занепад соціальної галузі в цілому, погані житлові умови співробітників вугільних

підприємств, неадекватна оплата праці, нездатність налагодити поставки в регіон предметів першої необхідності, погіршення стану навколишнього середовища, також безгрошів'я бюджетів шахрайських міст [27, с. 299; 28, с. 395].

Саме страйки на українських шахтах, що поширювали протестний рух в УРСР та СРСР в цілому, ставали одним із чинників дестабілізації суспільного життя та свідчили про існування серйозних проблем у вугільній промисловості та вказували на необхідність правового врегулювання конфліктів. До того ж не маючи підтримки з боку профспілки, в умовах відсутності закону, який би захищав людей, що ведуть боротьбу за свої економічні інтереси, страйкарі діяли на свій страх і ризик [29]. Влучно з цього приводу зазначав Ю. Велівець, що «.. у суспільстві, яке було залякане тоталітарною комуністичною владою, яке боялося будь-яких антикомуністичних заяв, шахтарський страйк став доказом, який продемонстрував усю нездатність радянської влади протидіяти виступам цивільного населення» [26, с. 7].

На думку В. Агапова, в історії українського суспільства ще не було такого широкомасштабного страйку, адже в липні страйкували 90 % українських шахт, у той час, як у СРСР – 78 %. До того ж 57 % шахт, що взяли участь у загальносоюзного страйку (222 із 388) були українськими [28, с. 219].

Уже 9 жовтня 1989 році Верховною Радою СРСР прийнято закон, що передбачав порядок вирішення колективних трудових спорів і проведення страйку [30, с. 377], який діяв в Україні до 1998 року [31].

Таким чином, варто погодитися з думкою Н. Дараганової, що «... загалом є серйозні підстави вважати, що страйки сприяли виникненню трудового законодавства в усіх країнах, у тому числі й в Україні» [32, с. 124]. Страйковий рух відіграв значну роль у закріпленні трудових прав, установлення трудового законодавства, вплинув на формування державної соціальної політики та проведення реформ.

Після проголошення незалежності в Україні право на страйк закріплено в статті 44 Конституції України [33], положення якої конкретизовано Законом № 137/98-ВР [34], а також Положенням про порядок проведення страйку та

примирних процедур [35]. Сьогодні система правового регулювання права на страйк в Україні характеризується багаторівневою структурою, яка включає централізоване (загальнодержавне) та локальне (договірне) регулювання. Така система дозволяє забезпечити єдність основних гарантій захисту прав працівників по всій території держави, водночас надаючи можливість урахування специфіки окремих галузей економіки та підприємств.

Варто зазначити, що в незалежній Україні страйки не стали рідкісним явищем. Аналіз статистичних даних НСПП із моменту прийняття Закону № 137/98-ВР, надало нам можливість зробити висновок, що починаючи з 1998 року кількість страйків в Україні істотно зменшилася. Так, наприклад, у 1998 році в Україні відбулося 883 страйки, у 1999 році – 327 страйки, у 2000 році – 89 страйки, у 2001 році – 49 страйків, у 2002 році – 45 страйків, у 2003 році – 13 страйків, у 2004 році – 4 страйки, у 2006 році – 32 страйки, у 2007 році – 24 страйки, у 2008 році – 13 страйків, у 2009 році – 12 страйків, у 2010 році – 26 страйків, у 2011 році – 12 страйків, у 2012 році – 11 страйків, у 2013 році – 14 страйків, у 2014 році – 16 страйків, у 2015 році – 18 страйків, у 2016 році – 4 страйки, у 2017 році – 20 страйків, у 2018 році – 25 страйків, у 2019 році – 18 страйків [36]. З-поміж усіх страйків переважну більшість становили страйки вчительських і шахтарських колективів, а також колективів житлово-комунального господарства та з виробництва машин та устаткування. Причинами ж страйків були заборгованість із заробітної плати, повільні темпи її погашення, грубі порушення власниками чинного законодавства про працю, ігнорування вимог найманих працівників, неукладання чи невиконання колективних договорів.

Уже у Звітах про результати діяльності НСПП за 2020–2021 роки не виділено окремо кількість проведених страйків, лише зазначено, що у 2020 році проведено 118 страйків та акцій соціального протесту, а у 2021 році – 70 страйків та акцій соціального протесту [36].

Сьогодні в умовах війни та введеного правового режиму воєнного стану проведення страйків на території України заборонено [37].

Щодо встановлення та розвитку правового регулювання в контексті нашої теми, то варто зазначити, що прийняття Загальної декларації прав людини ООН (1948) [38], Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію (1948) [39], Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966) [40] заклали правову основу для визнання права на страйк як одного з пріоритетних заходів захисту соціально-економічних інтересів працівників. Наприклад, Загальна декларація прав людини вперше на міжнародному рівні закріпила основоположні права та свободи людини, включаючи право кожного на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття, а також право створювати професійні спілки й входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [38]. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права зазначено, що держави зобов'язані забезпечити «право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни» (п. d ч. 1 ст. 8) [40].

У Європі Конвенція (1950) [41] та Європейська соціальна хартія (1961) [42], переглянута у 1996 році, стали основою для захисту соціально-економічних прав працівників, у тому числі права на страйк. На відміну від Європейської соціальної хартії, де міститься положення про те, що договірні держави визнають «...право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжностей інтересів, включаючи право на страйк...» (ч. 4 ст. 6) [42], у Конвенції право на страйк не закріплено, а лише право на свободу мирних зібрань і об'єднань, зокрема, право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів (ст. 11). Поряд з цим ЄСПЛ сформував низку важливих правових прецедентів, де роз'яснено різні аспекти права на страйк у контексті ст. 11 Конвенції.

Якщо простежити історію трактування права на страйк в ЄСПЛ в цілому (рішення ЄСПЛ: «Унісон проти Сполученого Королівства» («Unison v the United Kingdom» (2002) [43], «Вілсон, «Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom» (2002) [44], «Демір і Байкара проти Туреччини» Туреччини (Demir and Baykara v. Turkey» (2008) [45], «Енерджі Япі-Йол проти Туреччини»

(«Enerji Yarı-Yol Sen» v Tukrey» (2009) [46], «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії» (Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union (NTF) V. Norway (2021) [47]), то стає очевидним, що до 2002 року практика ЄСПЛ у контексті досліджуваної тематики була неоднозначною й у більшості рішеннях суд доходив до висновку, що право на колективні переговори та право на страйк не є «необхідними засобами» для того, щоб держава-член могла підтримувати право профспілок представляти інтереси своїх членів відповідно до ст. 11 Конвенції [48]. Так, наприклад, у справі «Шмідт і Дальстрем проти Швеції» («Schmidt and Dahlström v. Sweden» (1976) суд дійшов висновку, що хоч і право на страйк, без сумніву, є одним із найважливіших засобів, які можуть бути використані для захисту професійних інтересів членів профспілок, однак існують й інші засоби, а тому таке право, яке прямо не закріплене в ст. 11 Конвенції, може бути предметом регулювання національним законодавством та містити обмеження його здійснення в певних випадках [49].

Схожу позицію ЄСПЛ зайняв у Рішенні по справі «Унісон проти Сполученого Королівства» («Unison v the United Kingdom» (2002) [43], зазначивши, що національні уряди мають широкі дискреційні повноваження в установленні правил, які врівноважують право на страйк із захистом інтересів суспільства та економіки. ЄСПЛ також дійшов висновку про те, що заборона страйку слід розглядати як обмеження повноважень заявника захищати свої інтереси. Незважаючи на те, що в цьому рішенні заборона страйку як обмеження відповідало вимогам п. 2 ст. 11 Конвенції, це рішення стало значним просуванням у судовій практиці ЄСПЛ із досліджуваної тематики. Адже в подальшому суд у справах про заборону страйку мав досліджувати чи було таке обмеження виправданим, а саме: чи було «передбачено законом», чи переслідувало одну або кілька законних цілей і чи були «необхідними в демократичному суспільстві» для досягнення цілей (Рішення у справі «Енерджі Япі-Йол Сен проти Туреччини» («Enerji Yarı-Yol Sen» v Tukrey» [46], «Карачай проти Туреччини» (Karaçay v. Turkey) [50].

Важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння ст. 11 Конвенції відіграло рішення ЄСПЛ у справі «Вілсон, Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom» (2002) [44]. Хоча ця справа не стосувалася безпосередньо права на страйк, у ній ЄСПЛ дійшов висновку, що дозволяючи роботодавцям використовувати фінансові стимули для спонукання працівників до відмови від профспілкових прав, Велика Британія не виконана свого позитивного обов'язку забезпечити здійснення прав, передбачених ст. 11 Конвенції, а також не забезпечила балансу між інтересами роботодавців і працівників. До того ж саме в Цьому Рішенні ЄСПЛ наголошено, що надання права на страйк є одним із найважливіших засобів, за допомогою яких держава може забезпечити свободу профспілки захищати професійні інтереси своїх членів (п. 45) [44].

Ще одним важливим рішенням, яке скасувало попередню судову практику ЄСПЛ та визнало право на колективні переговори з роботодавцем важливим елементом права на створення профспілок та вступу до них для захисту інтересів, стало Рішення у справі «Демір і Байкара проти Туреччини (Demir and Baykara v. Turkey» (2008). Суд, надаючи тлумачення ст. 11 Конвенції, зазначив, що ця стаття визнає право державних службовців створювати профспілки та наголосив, що тлумачення Конвенції може й повинно враховувати елементи міжнародного права, відмінні від Конвенції (наприклад, конвенції МОП), а також тлумачення таких елементів компетентними органами та практику європейських держав, що відображає їхні спільні цінності [45].

Надалі у справі «Енерджі Япі-Йол проти Туреччини» («Enerji Yarı-Yol Sen v Turkey» (2009) суд підтвердив підхід, сформульований у Рішенні «Демір і Байкара проти Туреччини» («Demir and Baykara v. Turkey» (2008) та Вілсон, Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom» (2002) [45]. Справа стосувалася права на страйк турецької профспілки державної служби, члена якої було заборонено брати участь у національній одноденній акції

протесту проти законопроекту про організацію державної служби, який обговорювався в національному парламенті Туреччини. Члени профспілки, які проігнорували цю заборону, були притягнуті до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з цим профспілка звернулася до ЄСПЛ, стверджуючи, що заборона на страйки перешкоджає їхньому праву створювати профспілки та вступати до них, як це гарантовано ст. 11 Конвенції. У своєму рішенні ЄСПЛ посилався на положення Конвенції МОП про свободу асоціації та захисту права на організацію № 87, згідно з яким право на страйк є невід'ємним наслідком свободи об'єднань трудящих [46].

Подібні висновки також містилися в рішеннях «Карачай проти Туреччини» («*Karacay v. Turkey*») [50] «Кая та Сейхан проти Туреччини» («*Kaya et Seyhan v Turkey*») [51], де суд зазначив, що накладення дисциплінарного стягнення на працівника, який брав участь у страйку, навіть не зважаючи на те, що санкція такого стягнення була мінімальною є такою, що стримує членів профспілок від законної участі в днях страйку або в діях із захисту, а попередження, надане заявнику, не було необхідним у демократичному суспільстві [51].

Таким чином, після рішень у справах «Демір і Байкара проти Туреччини» («*Demir and Baykara v. Turkey*») (2008) і «Енерджі Япі-Йол проти Туреччини» («*Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey*») (2009) ЄСПЛ утвердив позицію щодо захисту права на страйк. У результаті цього соціально-економічні права, зокрема, ведення колективних переговорів та право на страйк були включені до «традиційного» переліку фундаментальних прав людини.

Слід також зауважити, що ЄСПЛ у своїй практиці неодноразово зазначав, що право на страйк захищено ст. 11 Конвенції, оскільки дозволяє профспілці бути почутою й є важливим інструментом для профспілки для захисту професійних інтересів своїх членів, а для членів профспілки – для захисту своїх інтересів. Поряд із цим таке право на страйк захищається лише тоді, коли «страйкові дії» становлять фактичну, а не просто припущену, частину профспілкової діяльності (рішення ЄСПЛ у справах «Союз хорватських лікарів проти Хорватії» («*Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia*») (2014)) [52], «Асоціація академіків проти Ісландії»

(«Association of Academics v. Iceland» (2018)) [53], «Баріс проти Туреччини» («Bariş against Turkey» (2021)) [54]).

Рішення ЄСПЛ у справі Союз хорватських лікарів проти Хорватії» («Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia» (2014)) [52] є цікавим також і під кутом зору про пропорційність обмеження права на страйк. Ця справа стосувалася відмови у праві профспілки лікарів на страйк через формальну помилку під час підписання додатку до коаліційної угоди. ЄСПЛ дійшов висновку, що позбавлення профспілки на 3 роки і 8 місяців найпотужнішого інструменту захисту професійних інтересів не може розглядатися як пропорційне законній меті, якої воно прагнуло досягти [52].

Кроком до більш справедливого балансу на користь права на страйки й ведення колективних переговорів із питання справедливої оплати та умов праці стало Рішення ЄСПЛ у справі «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії» («Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway» (2021) [47]. У цьому Рішенні суд зазначив, що право на страйк має перевагу над «економічними свободами» і свобода створення профспілки не прирівнюється до права на страйк і, отже, не може мати переважну силу перед ним. ЄСПЛ стверджував, що ця свобода не є зрівноваженою з фундаментальним правом на свободу об'єднань, а швидше за все лише – одним із елементів, який слід урахувати при оцінці пропорційності страйку на національному рівні (п. 118). Це Рішення стало важливим для європейського профспілкового руху, воно встановлює чітку ієрархію прав, за якої права працівників мають пріоритет над економічними свободами [47].

Таким чином, ЄСПЛ у своїх рішеннях сформулював правову позицію, що право на страйк захищено ст. 11 Конвенції, є тим важливим інструментом захисту інтересів профспілки та професійних інтересів членів. При цьому має існувати баланс між реалізацією права на страйк та його обмеженнями, а будь-які обмеження повинні бути виправдані: бути передбаченими законом, переслідувати одну або декілька законних цілей і бути необхідним у

демократичному суспільстві для досягнення цілей, чітко сформульованими й передбачуваними.

Проведений нами аналіз історико-правового генезу формування та розвитку страйкового руху показує, що протягом XIX та початку XX століть страйки були поширеним інструментом, який використовували робітники для підвищення заробітної плати чи покращення умов праці, були реакцією на соціально-економічну несправедливість, інструментом тиску на роботодавця та державу й водночас каталізатором формування сучасного трудового законодавства. Саме масові страйкові рухи змусили держави в світі спочатку відмовитися від криміналізації та заборон страйків, а згодом визнати та нормативно закріпити право найманих працівників на колективні дії.

На українських територіях, що входили до складу Австро-Угорської імперії, де на законодавчому рівні було закріплено право на страйк, страйковий рух набув організованих форм і став дієвим інструментом боротьби за соціально-економічні інтереси працівників. Саме в цьому регіоні страйки мали помітний вплив на покращення умов праці, підвищення заробітної плати та скорочення тривалості робочого дня. На відміну від західноукраїнських земель, у межах Російської імперії страйковий рух розвивався в набагато жорсткіших умовах. Право на страйк тут не було визнане, а будь-які колективні виступи кваліфікувалися як протиправні дії, що тягнули за собою суворі репресії. У радянський період страйковий рух в Україні фактично був позбавлений легальних форм існування. Соціалістична доктрина виходила з тези про відсутність підстав для трудових конфліктів у соціалістичному суспільстві, а тому право на страйк не визнавалося.

Незважаючи на довгий шлях від повної заборони до визнання права на страйк, як на національному, так і на міжнародному рівнях, страйки відіграли важливу роль у формуванні трудового законодавства та виникненні профспілок, а також стали одним із дієвих інструментів для досягнення 40-годинного робочого тижня, встановлення мінімальної заробітної плати й соціального забезпечення, підвищення заробітної плати, оплати понаднормової роботи,

відпустки по вагітності й пологам та по догляду за дитиною, впровадження правил і стандартів в охороні праці.

1.2. Поняття, суттєві ознаки та класифікація страйків.

Без сумніву, сьогодні страйки є звичайним явищем у всьому світі, тим інструментом, що використовуються працівниками для вчинення тиску на роботодавців, щоб вони вступили в процес колективних переговорів або пішли на поступки в переговорах. За даними Європейського інституту профспілок протягом останніх двадцяти років найбільше страйкують у Франції, Іспанії, Бельгії, Данії, Фінляндії, Норвегії [55]. У масштабах світу країнами, де страйки охоплювали більше ніж 1000 осіб, є Франція, Данія, Бельгія, Канада, Іспанія, Норвегія, Фінляндія, Ірландія, ФРН [56]. Варто акцентувати увагу на тому, що висока інтенсивність страйкового руху в цих державах зумовлена як усталеними традиціями профспілкової активності, так і високим рівнем правової культури, готовністю працівників використовувати колективні дії для захисту своїх інтересів. Колективно відмовляючись від виконання своїх обов'язків, працівники демонструють свою єдність, солідарність і рішучість у досягненні кращих умов праці, заробітної плати та пільг. До того ж активність страйкового руху вказує на високий рівень усвідомлення працівниками своїх трудових прав та готовність відстоювати їх у разі порушення.

Говорячи про страйки, важливо розуміти природу цього поняття, його суттєві ознаки та класифікацію.

Початкове розуміння страйку формувалося в тісному взаємозв'язку із законодавством про об'єднання працівників [57, с.112], адже саме розвиток профспілкового руху став основою для появи перших форм колективного припинення роботи як способу захисту трудових інтересів.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови страйк як соціальне явище є формою економічної й соціальної боротьби, яка

полягає в колективному відмовленні працівників від виконання трудових обов'язків із одночасним висуненням до роботодавця або до уряду відповідних вимог [58, с. 1399]. Подібне трактування міститься й у Тлумачному словнику української мови, де під поняття «страйк» розуміється «... одночасне колективне припинення робітниками та службовцями праці як одна з основних форм боротьби за здійснення економічних або політичних вимог» [59, с. 455]. Визначення, наведені у вищезазначених словниках, указують на те, що страйк є соціальним явищем, одним із найважливіших інструментів колективної боротьби працівників за свої права й інтереси, має як економічний, так і соціально-політичний характер, адже спрямований на досягнення певних вимог через тимчасове припинення роботи.

Сьогодні не існує єдиного підходу до розуміння поняття «страйк» як серед зарубіжних, так і вітчизняних учених. Так, зокрема, М. Редер зазначає, що поняття «страйк» застосовується до широкого спектру актів припинення колективної роботи, починаючи від коротких політичних демонстрацій і закінчуючи економічною боротьбою за умови колективного договору [60]. Р. Хайман розглядає страйки, як колективну дію, яка, як правило, передбачає тимчасове припинення роботи для висловлення невдоволення або як засіб задоволення певної вимоги [61].

Українські вчені розглядають поняття «страйк» у двох розуміннях, як ультимативна дія, та як жорстка форма колективної дії. Так, зокрема, О. Лоза визначає поняття «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» [62, с. 11]. На думку Н. Дараганової, страйк є «вагомим способом тиску найманих працівників на роботодавця і формою колективного ультиматуму для задоволення вимог страйкуючих, які не були врегульовані мирним шляхом» [32, с. 129].

У свою чергу Н. Швець зазначає, що страйк є «...крайнім засобом і як будь-який крайній засіб дуже ризикований, бо є найбільш жорсткою формою

колективної дії у зв'язку із трудовим конфліктом і повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників» [63, с. 96]. Подібну позицію займають І. Новак, Б. Оверковський та Р. Покотиленко, зазначаючи, що страйк є «...найбільш жорсткою формою колективної дії, пов'язаної з процедурами вирішення колективного трудового спору (конфлікту) в разі недосягнення консенсусу в процесі регулювання трудових відносин за допомогою колективних переговорів» [64, с. 11]. Таким чином, усі вищезазначені вчені розглядають страйки як крайній засіб у вирішенні колективних трудових спорів, тобто такий, що використовується лише в разі неможливості досягнення згоди а переговорах між працівниками та роботодавцями або ж компромісу.

Варто погодитися з думкою О. Волохова, що «попри широке декларативне закріплення права на страйк у міжнародно-правових актах як регіонального, так і універсального характеру, чітке визначення терміну «страйк» досі не надано» [65, с. 348].

Проведений нами аналіз міжнародно-правових актів, надав можливість зробити висновок, що лише в Резолюції щодо статистики страйків, локаутів та інших дій через трудові спори, прийнятою 15 Міжнародною конференцією статистів праці (січень 1993 року) (зараз – Міжнародна конференція праці) міститься розуміння поняття «страйк». Так, зокрема, у цій Резолюції зазначено, що страйк – це «...тимчасове припинення роботи однієї або декількома групами трудящих із метою нав'язати свої вимоги або протистояти їм, або висловити невдоволення, або підтримати вимогу або невдоволення інших трудящих...» [66].

Слід також звернути увагу на те, що в законодавстві окремих країн світу закріплено поняття «страйк». Так, зокрема, відповідно до ст. 244 Трудового кодексу Литовської Республіки страйк – це припинення роботи працівників, організоване профспілкою або їх організацією з метою вирішення колективного трудового спору на підставі інтересів або для забезпечення виконання рішення, прийнятого під час розгляду такого спору [67]. Відповідно до ст. 17 Закону

Польщі про вирішення колективних спорів від 23.05.1991 страйк є крайнім заходом і не може бути оголошений без попереднього вичерпання можливостей вирішення спору і полягає в колективному утриманні працівниками від виконання роботи з метою вирішення спору щодо умов праці, заробітної плати або соціальних виплат, а також прав і свобод профспілок або інших груп, які мають право об'єднуватися в профспілки [68]. Відповідно до § 16 Закону Чеської Республіки про колективні переговори № 2/1991 Sb страйк це часткове або повне припинення роботи працівником [69]. У Законі про вирішення колективних трудових спорів від 05.05.1993 Естонії поняття «страйк» визначається як припинення роботи з ініціативи працівників або асоціації чи об'єднання працівників із метою отримання поступок від роботодавця або асоціації чи об'єднання роботодавців щодо законних трудових вимог [70].

У законодавстві України поняття «страйк» закріплено в Законі України № 137/98-ВР, під яким розуміється «... 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)...» [34]. Аналогічне поняття «страйк» міститься й у Положенні про порядок проведення страйку та примирних процедур [35].

Узагальнивши наявні визначення поняття «страйк», можемо надати авторське визначення поняття «страйк», що дозволяє усунути суперечності між вузькими та широкими трактуваннями цього явища, поєднуючи економічні та соціально-політичні аспекти. Таке бачення відкриває перспективу для подальшої гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними стандартами, зокрема в умовах євроінтеграційних процесів України.

На нашу думку, під поняттям «страйк» слід розуміти тимчасове колективне, часткове або повне припинення роботи працівниками підприємства, установи чи організації з метою підтримки висунутих вимог щодо захисту їхніх соціально-економічних інтересів, які роботодавець відмовляється задовольнити іншим шляхом, проведення якого не допускається до вичерпання примирних

процедур або у випадках, коли інші способи досягнення домовленостей виявилися неефективними чи були проігноровані роботодавцем.

Суттєвими ознаками поняття «страйк» є: використання його як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору; прояв у формі призупинення виконання працівниками своїх трудових обов'язків; колективний характер; тимчасовий характер; добровільність участі; організаційна впорядкованість. Отже, доцільно зупинитися на розкритті змісту кожної з цих ознак:

1) страйк є крайнім засобом для задоволення вимог найманих працівників [71, с. 92; 72, с. 110]. Виходячи з розуміння поняття «крайній» як той, який міститься скраю, на межі чогось, кінцевий, який є останнім або який досяг найвищого граничного ступеня [73, с. 582], працівники вдаються до страйку тільки тоді, коли інші методи (переговори, посередництво, компроміси) не дали бажаного результату й інші способи досягнення своїх вимог виявляються неефективними або ігноруються роботодавцем;

2) страйк проявляється в призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків [71, с. 92; 72, с. 110], тобто працівники не виходять на роботу або відмовляються виконувати свої посадові обов'язки, змушуючи роботодавця чи владу звернути увагу на їхні вимоги та вжити відповідних заходів для їх задоволення;

3) страйк є колективною дією [71, с. 92; 72, с. 110], і не може бути ініційований однією особою, а лише однією чи кількома групами людей, які об'єднують свої зусилля для досягнення спільної мети, наприклад, досягнення підвищення заробітної плати;

4) страйк має тимчасовий характер [71, с. 92; 72, с. 110], тобто працівники призупиняють виконання своїх трудових обов'язків на період проведення страйку до досягнення виконання роботодавцем їхніх вимог або компромісу між сторонами, при цьому тривалість такого страйку може варіюватися від кількох годин до кількох місяців;

5) страйк має добровільний характер [71, с. 92; 72, с. 110; 74, с. 355-357], тобто участь у страйку є особистим вибором кожного працівника й ніхто не може

бути змушений до участі в ньому. Кожна особа має право самостійно вирішувати чи приєднатися їй до колективного протесту чи ні. До того ж у більшості країн світу примушування до участі в страйку або перешкоджання участі в страйку заборонено. Наприклад, відповідно до ст. 174 Кримінального кодексу України примушування до участі в страйку або перешкоджання участі в ньому шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій є кримінальним правопорушенням і карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин, або пробаційним наглядом на строк до трьох років, або обмеженням волі на той самий строк [75];

б) страйк має організаційний характер [71, с. 92; 72, с. 110], тобто страйк, як правило, не є спонтанним явищем, а передбачає чітку, структуровану та поетапну процедуру. Його проведенню передують здійснення ряду організаційних заходів, таких як: визначення розбіжностей сторін, які стали підставою для оголошення й проведення страйку, скликання зборів, формування вимог, обрання представницького органу чи особи, проведення зборів, оголошення страйку та проведення інших заходів.

На нашу думку, суттєвими ознаками поняття «страйк» є також його цільова спрямованість та правовий характер. Цільова спрямованість виражається в наявності конкретної мети, задля досягнення якої працівники приймають рішення про оголошення та проведення страйку. В цілому, слід зауважити, що визначення мети страйку є важливим для розкриття його правової природи, встановлення допустимості та меж реалізації цього засобу колективного захисту трудових прав. Страйки можуть бути оголошені лише з метою захисту професійних, економічних та соціальних інтересів працівників. Чітке формування мети також дозволяє своєчасно оцінити правомірність вимог працівників і відповідність обраних ними дій установленим законодавством процедурам. Наприклад, оголошений страйк із вимогою підвищення заробітної плати або перегляду схем преміювання є таким, що переслідує законну мету, тоді

як страйки, що переслідують мету здійснення тиску на керівництво щодо зміни директора чи інших посадових осіб, мають незаконному мету.

Правовий характер страйку полягає в тому, що його організація та проведення відбуваються на підставі норм національного законодавства та міжнародних актів, які визначають умови, порядок і межі реалізації права на страйк, а також устанавлюють критерії законності чи незаконності страйкових дій. Дотримання встановлених процедур є обов'язковою передумовою визнання страйку правомірним, однак про це більш детально мова йтиме далі.

Страйки можуть класифікуватися за різними критеріями: за причинами виникнення, формою проведення, масштабом, тривалістю, способом проведення тощо. Так, наприклад, на думку Р. Лоеві, у світі існує 4 різні види страйків: загальні або «масові» страйки, «капітал» страйки, страйки у сфері життєво важливих послуг, голодування [76].

Загальні або «масові» страйки – це масштабні трудові протести, що охоплюють велику кількість працівників однієї чи декількох галузей або ж усю країну. Такі страйки спрямовані на привернення уваги до системних проблем, часто стають тим інструментом суспільного тиску, що здатний змусити органи державної влади або роботодавців переглянути умови й оплати праці. До того ж загальні страйки суттєво можуть вплинути на економіку, соціальну стабільність та політичну ситуацію. Наприклад, у 2019 році в Ісландії відбувся одноденний загальний страйк жінок, 100 тисяч учасниць якого вимагали ще більш рішучих дій для досягнення гендерної рівності в країні [77].

«Капітал» страйки – це страйки, коли суб'єкти господарювання утримуються чи припиняють інвестувати в економіку держави або одну з її галузей із метою досягнення певної форми сприятливої політики або з вимогами проведення реформ у державній політиці [78]. Такі дії можуть створювати значний економічний тиск на державу, оскільки призупинення інвестицій уповільнює розвиток суб'єктів господарювання й отримання ними прибутку, що, як наслідок, призводить і до зменшення надходження до бюджетів.

Страйки у сфері життєво важливих послуг – це страйки, які охоплюють послуги, що становлять загальнодержавний інтерес і на які поширюються спеціальні зобов'язання щодо надання публічних послуг. Наприклад, у Законі України від 16.11.2021 № 1882-IX «Про критичну інфраструктуру» під поняттям життєво важливі послуги розуміються «...послуги, реалізація яких забезпечується органами державної влади, органами місцевого самоврядування, установами, суб'єктами господарювання та організаціями будь-якої форми власності, збої, переривання та порушення надання яких призводять до швидких негативних наслідків для національної безпеки» [79]. Такі послуги надаються в сфері урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг, енергозабезпечення (у т.ч. постачання теплової енергії); водопостачання та водовідведення; продовольчого забезпечення; охорони здоров'я; фармацевтичної промисловості, інформаційних послуг, електронної комунікації, фінансових послуг, транспортного забезпечення, оборони, державної безпеки, правопорядку, здійснення правосуддя та тримання під вартою, цивільного захисту населення та територій, служби порятунку, космічної діяльності, хімічної промисловості та дослідницької діяльності (ст. 9) [80]. Відповідно до ст. 247 Кодекс законів про працю Литовської Республіки життєво важливими послугами для суспільства вважаються послуги з охорони здоров'я, послуги з електропостачання, водопостачання, газопостачання, послуги з водовідведення та вивезення відходів, послуги цивільної авіації, включаючи служби управління повітряним рухом, телекомунікаційні послуги, послуги залізничного та міського громадського транспорту [67]. Страйки у сфері життєво важливих послуг мають особливо серйозні наслідки, оскільки порушення безперервності цих послуг безпосередньо впливає на повсякденну діяльність населення, створює загрози для його безпеки та здоров'я, а також може призвести до дестабілізації роботи об'єктів критичної інфраструктури. Сьогодні в багатьох розвинених країнах світу та країнах, що розвиваються, на законодавчому рівні запроваджені певні обмеження, які визначають сфери, в яких проведення страйків заборонене або

суттєво обмежене, щоб гарантувати безперервність та безпеку надання життєво важливих послуг.

Голодування – це політично мотивований і принциповий протест, під час якого особи відмовляються їсти, щоб привернути увагу до певної причини або несправедливості. Голодування має на меті чинити тиск на роботодавця чи державу в цілому, щоб вони виконали вимоги страйкуючих, якщо «...неминуча смерть протестувальника скомпрометує або підірве їхню ширшу здатність до хорошого врядування» [81]. Радикальний характер голодування демонструє готовність протестувальників жертвувати власним здоров'ям заради досягнення своїх вимог та підкреслює крайню важливість порушеної проблеми, а також посилює моральний тиск на роботодавців, спонукаючи їх до пошуку компромісу або оперативного реагування на висунуті вимоги.

Варто зауважити, що історія страйкового руху людства демонструє, що страйки мають безліч варіацій, зокрема: страйки протесту (короткочасні акції), швидкий відхід ("страйк-блискавка") (раптове й несподіване припинення роботи), відмова від примусової праці, страйк солідарності, зниження темпів роботи (навмисне уповільнення виконання завдань для зменшення продуктивності діяльності без формального припинення роботи), робота "строго по інструкції" (виконання лише мінімально необхідних обов'язків згідно з правилами), невихід "по хворобі" (масове оформлення лікарняних листків), обмежений страйк (припинення роботи лише частиною працівників або ж на окремих ділянках виробництва), виборчий страйк (тимчасове припинення роботи окремими групами працівників у різні періоди з метою підтримання постійного тиску на роботодавця), страйк, що розповсюджується (поступове і постійне приєднання нових працівників до страйку), неохоче й повільне підпорядкування (виконання наказів із мінімальними зусиллями або з навмисною затримкою), непокора за відсутності прямого нагляду (дотримання інструкцій тільки під контролем) замаскована непокора (приховання протесних дій під виглядом технічних чи інших помилок) сидячий страйк (знаходження на своїх робочих місцях, але з відмовою від виконання своїх обов'язків),

блокування передачі команд і інформації (навмисні затримки або відмова передавати вказівки, що порушує діяльність), затримки й перешкоди роботі установ (створення штучних перепон у роботі організації, що уповільнює її функціонування), навмисна неефективність роботи (виконання обов'язків у спосіб, який призводить до зниження швидкості й якості діяльності працівників), сидіння, стояння, невихід із транспорту, ходіння на місці, блокування шляхів (перекриття транспортних маршрутів для зупинення або обмеження руху), невихід після закінчення роботи (залишення на робочому місці після завершення робочого часу) [82]. Наприклад, перший і відомий на весь світ «сидячий страйк» відбувся в автомобільній промисловості в США на одному із заводів Дженерал Моторс (1937р.), коли працівники зайняли свої робочі місця, однак відмовлялися працювати, доки їхні вимоги не були виконані. Після 44 днів страйку президент компанії Дженерал Моторс оголосив про підвищення заробітної плати робітникам і визнання профспілок [83].

Нестандартними різновидами страйків, на думку Л. Кулачок-Тітова та С. Мороз, є:

1) виробничі страйки, коли працівники проти волі підприємця починають виробляти надлишкову продукцію;

2) сидячі страйки, коли працівники приходять на свої робочі місця, щоб роботодавець не міг продовжити виробничий процес за рахунок заміни працівників;

3) робота по правилам, яка полягає в нераціонально точному дотриманні інструкцій, що призводить до зниження темпів роботи;

4) саботаж, який повсюди визнається незаконним і характеризується застосуванням насилля з боку працівників [20, с. 124].

Залежно від масштабів і рівня солідарності серед працівників страйки можуть варіюватися від локальних зупинок роботи до загальнонаціональних рухів. Так, наприклад, відповідно до Закону №137/98-ВР страйки в Україні можуть виникати на виробничому рівні, на галузевому (територіальному) рівні та на національному рівні [34].

Локальні зупинки роботи відбуваються в межах одного трудового колективу чи його підрозділу і, як правило, такі страйки мають вузьке коло учасників та є короткотривалими. Такі страйки, зазвичай, спрямовані на вирішення конкретної внутрішньої проблеми, що пов'язана з умовами чи оплатою праці. Проведений нами аналіз звітів діяльності НСПП за 2015–2021 роки свідчить про те, що більшість страйків, що були оголошені на території України, це були страйки на виробничому рівні, тобто в межах діяльності одного суб'єкта господарювання [36].

Загальнонаціональні рухи охоплюють значну кількість підприємств чи організацій, галузей або навіть всю країну, в яких можуть брати участь сотні тисяч працівників. Такі страйки, зазвичай, мають широкий суспільний резонанс, адже впливають не лише на окремі трудові колективи, а й на економічні процеси держави в цілому, та нерідко стають каталізатором глибших реформ і широкого суспільного діалогу щодо умов праці, рівня соціального забезпечення чи політики уряду. У підрозділі 1.1 ми уже зазначали про загальнонаціональні рухи шахтарів, які стали одними з наймасштабніших прикладів страйків в Україні, що суттєво вплинули на подальший розвиток трудових відносин і соціальної політики держави в цілому.

Залежно від мети існують економічні страйки, політичні страйки та страйки солідарності. Економічний страйк – це страйк, під час якого основними вимогами працівників є збільшення заробітної плати, надбавок чи премії або висування інших вимог, пов'язаних із задоволенням економічних потреб (зупинення скорочення пенсій та соціальних виплат). Наприклад, за даними Міністерства праці Франції заробітна плата була однією з причин страйків у 2022 році [84].

Політичні страйки визначають колективні дії, що відстоюють більш загальні інтереси, які «не підлягають обговоренню» [85]. Політичні страйки можуть стосуватися політичних питань, що зачіпають економічні та соціальні інтереси трудящих або ж переслідувати виключно політичні цілі. Ці страйки є формою протесту проти органів виконавчої чи законодавчої влади, протестом

проти певної політики або змін до неї [86, с. 6-11]. Наприклад, у 2023 році у Франції працівники портів по всій країні страйкували проти відсутності дій щодо пенсійної реформи [87].

Сьогодні політичні страйки в окремих країнах є забороненими й дозволені лише у випадку, якщо вони спрямовані на захист інтересів працівників. Наприклад, у ЄС політичні страйки заборонені в Болгарії, Латвії, Литві, Румунії та Іспанії і працівники, які страйкують із політичних мотивів можуть бути притягнені до юридичної відповідальності та ризикують бути звільненими. В Австрії, Фінляндії, Італії, Нідерландах та Швеції політичні страйки визнані законними після розгляду окремих спорів у судах, однак ті страйки, які мають на меті не лише вплинути на процес колективних переговорів або чинити тиск на окремого роботодавця, а й спрямовані на законодавчу реформу або підвищення обізнаності громадськості щодо конкретних питань [86, с. 6-11]. Поряд із цим варто звернути увагу на розмежування політичних страйків від мирних зібрань (мітинги, демонстрації, пікетування), оскільки на відміну від політичних страйків, мирні зібрання можуть здійснюватися як форма політичної участі громадян у діяльності держави, тобто як форма безпосередньої демократії, які підлягають обмеженням лише у випадку, коли це є необхідним в інтересах національної безпеки чи громадського порядку та захисту прав і свобод осіб.

Страйки солідарності – це форма протесту, під час якої працівники однієї профспілки чи організації припиняють роботу на підтримку інших груп працівників, які страйкують. Цей вид страйку має на меті продемонструвати солідарність зі страйкуючими робітниками, часто у відповідь на такі проблеми, як несправедлива трудова практика, погані умови праці або суперечки щодо оплати праці. Страйки солідарності можуть посилити вплив початкового страйку, здійснюючи тиск на роботодавців і демонструючи ширшу відданість правам працівників у різних секторах. Наприклад, у 2023 році трудовий спір між компанією Теслою та шведською профспілкою механіків щодо підписання договору трудового колективу привернув увагу безліч профспілок по всьому

скандинавському регіоні та викликав страйки солідарності у Швеції, Норвегії та Фінляндії [88].

Цікавим фактом є те, що в законодавстві окремих країн ЄС є закріплене поняття «страйк солідарності». Так, зокрема, у законі Польщі про вирішення колективних спорів від 23.05.1991 міститься стаття 22, що називається «Страйк солідарності», де зазначено, що на захист прав та інтересів працівників, які не мають права на страйк, профспілка, що діє на іншому робочому місці, може організувати страйк солідарності на строк не більше половини робочого дня [68]. Закон Чеської Республіки про колективні переговори № 2/1991 Sb. визначає це поняття як страйк на підтримку вимог працівників, які страйкують у спорі про укладення чергового колективного договору [69]. У Законі про вирішення колективних трудових спорів від 05.05.1993 Естонії страйки на підтримку працівників, які беруть участь у страйку, можуть бути організовані тривалістю не більше ніж на три дні [70].

За правовими наслідками страйки поділяються на законні та незаконні. Законним страйком визнається страйк, який проводиться відповідно до встановлених законодавством норм і процедур. Законність страйку може залежити від його мети, часу проведення або поведінки осіб, що в ньому беруть участь.

Незаконні страйки відповідно є ті, що порушують норми та процедури, що визначені у законодавстві держави. Наприклад, Закон № 137/98-ВР визнає незаконними страйками, які спрямовані на зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України або на порушення прав людини. До того ж незаконними страйками є страйки, які оголошені без додержання або з порушенням вимог найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами законодавства України; які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених законодавством України [34].

За тривалістю страйки поділяються на строкові (година, декілька годин, день, два дні, тиждень т.д.) та безстрокові. Так, зокрема, якщо профспілка

оголошує страйк із метою привернути увагу громадськості до проблем трудових відносин на підприємстві, то такий страйк, поза сумнівом, носитиме строковий характер. Наприклад, у 2005 році в Канаді відбувся 4-годинний страйк працівників наземного екіпажу авіалінії AIR Canada, що призвів до скасування затримання 19 та 60 рейсів відповідно [89].

Якщо ж метою страйку є домогтися від роботодавця виконання конкретних вимог, то в цьому випадку це може бути безстроковий страйк, що триватиме до виконання вимог профспілки. Наприклад, у 2009 році бортпровідники авіакомпанії ЗАТ «Аеросвіт» оголосили безстроковий страйк [90].

Варто звернути увагу, що в законах окремих країн світу закріплені інші види страйків. Наприклад, у Кодексі законів про працю Литовської Республіки страйки поділяються на:

1) страйк-попередження, під час якого працівники припиняють роботу тривалістю не більше двох годин, щоб продемонструвати роботодавцю про свою готовність до реального страйку в разі відсутності належної реакції [67]. Страйк-попередження може бути ефективним інструментом показати серйозність вимог без значних соціальних чи економічних наслідків або ж стимулювати роботодавця чи органи публічної влади вирішити їхній конфлікт. Наприклад, після численних страйків у сфері освіти Литви у 2016–2018 рр. двогодинний страйк-попередження вчителів та інших працівників освіти в Литві щодо підвищення заробітної плати у 2019 році призвів до швидкого оперативного врегулювання спору (конфлікту) та підписання зміненого колективного договору із наданням фінансової підтримки в розмірі 117 мільйонів євро [91].

2) реальний страйк [67].

У Законі Естонії про вирішення колективних трудових спорів від 05.05.1993 теж передбачено право працівників чи їхніх об'єднань організувати попереджувальні страйки, однак на відміну від литовського законодавства, тривалістю не більше однієї години [70].

У Болгарській Республіці в Законі про регулювання колективних трудових спорів від 05.07.1999 йдеться про символічний страйк, що полягає в носінні або

розміщенні відповідних табличок, плакатів, стрічок, значків або іншої відповідної символіки, однак без припинення роботи [92]. Символічний страйк не передбачає повного припинення роботи, а має на меті лише публічно продемонструвати незгоду працівників із певними умовами чи рішеннями суб'єкта господарювання, підкреслити серйозність вимог та привернути увагу роботодавця чи органів публічної влади до існуючої проблеми. Наприклад, у 2016 році через невиврачену заробітну плату вчителів однієї зі шкіл у Болгарії провели символічний страйк, під час якого носили стрічки на лацканах. Такий символічний страйк привернув увагу органів влади й став підставою для ініціювання управлінням освіти перевірки фінансування школи [93].

Узагальнюючи вищевикладене, слід зазначити, що страйк є багатовимірним соціально-правовим явищем, метою проведення якого є задоволення професійних, трудових та соціальних інтересів працівників.

Класифікація страйків за масштабами, тривалістю, метою та причинами виникнення, формами та правовими наслідками демонструють їх різноманітність і здатність цього явища набувати різних організаційних та змістових форм залежності від характеру трудового спору (конфлікту) та рівня солідарності працівників.

Висновки до розділу 1

Проведене дослідження історичних ретроспектив зародження колективних протестів і розвитку страйкового руху дозволяє дійти висновку, що страйки пройшли тривалий і складний шлях від повної заборони та криміналізації до визнання їх як одного з основних засобів захисту соціально-економічних прав працівників. В епоху індустріалізації вони стали важливим каталізатором формування організованого робітничого руху та профспілок, а також суттєво вплинули на розвиток законодавства у сфері праці, формування державної соціальної політики та проведення реформ.

Особливістю розвитку страйкового руху в Україні є те, що протягом тривалого часу її землі перебували під владою різних держав, кожна з яких формувала власні підходи до регулювання трудових відносин і колективних протестів. У Західній Україні під впливом австро-угорського законодавства, страйки стали важливим інструментом колективної боротьби за соціально-економічні інтереси, тоді як у межах Російської імперії вони залишалися під забороною та переслідувалися державою. Радянський період характеризувався повним запереченням права на страйк, що ще більше загостило соціальні протиріччя й підштовхнуло до масових виступів наприкінці 1980-х років.

Поряд із розвитком страйкового руху розвивалося й правове регулювання страйків, як на державному, так і на міжнародному рівнях. Важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння права на страйк відіграв ЄСПЛ і його судові рішення в справах «Шмідт і Дальстрем проти Швеції» («Schmidt and Dahlström v. Sweden» (1976), «Унісон проти Сполученого Королівства» («Unison v the United Kingdom» (2002), «Вілсон, Національна спілка журналістів та інші проти Сполученого Королівства» («Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom» (2002), «Карачай проти Туреччини» (Karaçay v. Turkey) (2007), «Демір і Байкара проти Туреччини (Demir and Baykara v. Turkey» (2008), «Енерджі Япі-Йол Сен проти Туреччини» («Enerji Yarı-Yol Sen» v Turkey» (2009), «Кая та Сейхан проти Туреччини («Kaya et Seyhan v Turkey») (2009), «Союз хорватських лікарів проти Хорватії» («Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia») (2014), «Асоціація академіків проти Ісландії» («Association of Academics v. Iceland») (2018), «Баріс проти Туреччини» («Bariş against Turkey») (2021), «Норвезька конфедерація профспілок та Норвезька спілка робітників транспорту проти Норвегії» («Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway» (2021). Судова практика ЄСПЛ продемонструвала еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід'ємною частиною фундаментального права на свободу мирних зібрань і об'єднань.

Протягом років незалежності України кількість страйків істотно зменшилася, що свідчить не лише про зміну соціально-економічних умов та трансформацію трудових відносин, а й про посилення ролі правових механізмів вирішення колективних трудових спорів.

Розглянуто природу поняття «страйк» та запропоновано авторське розуміння цього поняття, як тимчасове колективне, часткове або повне припинення роботи працівниками підприємства, установи чи організації з метою підтримки висунутих вимог щодо захисту їхніх соціально-економічних інтересів, які роботодавець відмовляється задовольнити іншим шляхом, проведення якого не допускається до вичерпання примирних процедур або у випадках, коли інші способи досягнення домовленостей виявилися неефективними чи були проігноровані роботодавцем.

Виділено такі ознаки страйку як: використання його як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору; прояв у формі призупинення виконання працівниками своїх трудових обов'язків; колективний характер; тимчасовий характер; добровільність участі; організаційна впорядкованість. Запропоновано доповнити перелік сутнісних ознак страйку такими характеристиками, як його цільова спрямованість, що означає наявність чітко визначеної мети, досягнення якої стає причиною оголошення та проведення страйку працівниками, та правовий характер, суть якого зводиться, що організація та проведення страйку здійснюється відповідно до норм національного законодавства та міжнародних актів, які визначають порядок умови та межі реалізації права на страйк, а також критерії законності чи незаконності страйкових дій.

Зазначено, що страйки є різноманітним і багатогранним явищем колективного протесту, який можна класифікувати за низкою критеріїв: причиною виникнення та метою проведення, масштабом, тривалістю та законністю проведення. Аналіз зарубіжної та національної практики дозволяє зробити висновок, що залежно від причин виникнення та мети проведення страйки поділяються на економічні, політичні та страйки солідарності.

Економічні страйки спрямовані на задоволення матеріальних потреб працівників і передбачають висунання вимог щодо підвищення заробітної плати, надбавок, премій або інших економічних стимулів. Політичні страйки мають на меті вплив на державну політику або вирішення політичних питань, що зачіпають економічні та соціальні інтереси працівників. Страйки солідарності здійснюються для підтримки працівників інших роботодавців та демонстрації єдності трудящих у відстоюванні спільних прав і інтересів.

Залежно від масштабу та рівня солідарності працівників страйки класифікуються на локальні (виробничі), галузеві (територіальні) та загальнонаціональні. Локальні страйки виникають у межах одного трудового колективу або його структурного підрозділу та, як правило, мають вузьку спрямованість, торкаючись конкретних питань умов праці чи оплати, при цьому їхній правовий та соціальний вплив обмежений межами підприємства. Галузеві (територіальні) страйки охоплюють галузь або регіон і можуть впливати на економічну стабільність окремої сфери діяльності. Загальнонаціональні страйки поширюються на кілька підприємств чи організацій по всій країні та мають значний соціально-економічний та політичний ефект, часто стаючи каталізатором реформ і змін у державній політиці та колективних трудових відносинах.

За тривалістю страйки поділяються на строкові та безстрокові. Строкові страйки проводяться протягом визначеного часу – від кількох годин до декількох днів або тижнів – і зазвичай мають на меті привернення уваги до конкретної проблеми або стимулювання роботодавця до переговорів. Безстрокові страйки тривають до повного задоволення вимог працівників або досягнення компромісу з роботодавцем і можуть мати значний соціально-економічний вплив.

За правовими наслідками страйки поділяються на законні та незаконні. Законний страйк проводиться відповідно до вимог національного законодавства та передбачених процедур, має чітко визначену мету та забезпечує реалізацію прав працівників без порушення законних інтересів роботодавця та держави. Незаконний страйк здійснюється з порушенням установлених норм і процедур,

може мати політичні чи інші заборонені цілі, а також створювати ризики для безпеки, стабільності діяльності підприємств і прав громадян.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК ЯК ДІЄВОГО ЗАСОБУ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)

2.1. Процедурні аспекти оголошення страйку.

Чинне законодавство України встановлює чітко визначений порядок оголошення страйку, порушення якого є підставою визнання його незаконним. Установлюючи чітку послідовність дій, спрямовану на врегулювання колективних трудових спорів, законодавець прагне забезпечити ефективну реалізацію права на страйк у поєднанні з охороною суспільних інтересів. Це зумовлює необхідність детального аналізу процедурних аспектів оголошення страйку.

Варто зауважити, що в науковій літературі порядок оголошення страйку здебільшого розглядався крізь призму нормативно-правового регулювання з акцентом на зміст та послідовність дій. Так, наприклад, А. Пазенюк, В. Слома та І. Куян, розкриваючи особливості реалізації права на страйк, фактично обмежувалися викладенням положень законодавства щодо порядку прийняття рішення про оголошення страйку [94, с. 71; 95, с. 95; 96, с. 223]. Про порядок оголошення страйку також писала й Н. П. Мокрицька [97, с. 133], проте її аналіз зводився передусім до відтворення законодавчо закріпленої процедури та не враховував проблемних аспектів правозастосування.

Особливої уваги заслуговує позиція Н. Швець, яка ґрунтовно розкрила умови, за яких стає можливим оголошення і проведення страйку, зокрема: 1) наявність достовірних матеріалів, доказів порушення соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; 2) проведення примирних процедур до початку страйку; 3) з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку шляхом проведення голосування до його початку щодо доцільності організації; 4) підписання протоколу; 5) своєчасне

повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію; 6) встановлення факту добровільності підготовки до страйку; 7) відсутність прямої законодавчої заборони на проведення страйку [98, с. 118].

В. Бурак у своїй монографії «Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників» звертав на необхідність удосконалення норми, що визначаються підстави та порядок оголошення страйку [99, с. 159].

На нашу думку, процедурними аспектами оголошення страйку є:

- 1) вступ найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт);
- 2) вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- 3) прийняття рішення про оголошення страйку;
- 4) повідомлення про оголошення страйку.

При цьому вважаємо доцільним розкриття цих процедурних аспектів оголошення страйків крізь призму правових позицій, сформованих у судових рішеннях, які відображають підходи судів до вирішення спорів щодо визнання страйків незаконними та порушення встановлених процедурних вимог до оголошення страйку.

Насамперед, варто зазначити, що впродовж періоду незалежності України в судовій практиці поступово сформувалися певні правові позиції, однак нами взято до уваги рішення судової практики різних інстанцій за період з 1 січня 2015 року по 1 липня 2025 року. Проведений аналіз дав змогу зробити висновок, що хоча такі спори становлять незначну частину від загальної кількості цивільних справ, розглянутих судами України, проте переважна більшість страйків визначається незаконними.

У Рішенні Фастівського міськрайонного суду Київської області від 21.08.2017 у справі № 381/2796/17 суд дійшов висновку, що «незадоволення працівниками підприємства діями міського голови щодо обґрунтування причин розірвання контракту з керівником такого підприємства» не підпадають під умови, щодо яких законодавець пов'язує виникнення колективного трудового спору (конфлікту), а тому колективний трудовий спір у розумінні статті 2 Закону

№ 137/98-ВР на час початку страйку не існував, що є підставою для визнання його незаконним. Для того, щоб оголошений страйк був законним, мають бути докази порушення економічних чи соціальних інтересів працівників підприємства та зазначені вимоги, щодо яких законодавець пов'язує виникнення колективного трудового спору (конфлікту) [100].

У рішеннях Попаснянського районного суду Луганської області від 29.10.2016 у справі № 423/3238/16-ц [101], Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 17.08.2017 у справі 456/2397/17 [102], Світловодського міськрайонного суду Кіровоградської області від 19.09.2017 у справі 401/2326/17 [103] склалася правова позиція, що оголошенні страйки є незаконними у випадку якщо до прийняття рішення про оголошення страйку не приймалося рішення про виникнення колективного трудового спору, а тому працівники не мали правових підстав для прийняття рішення про оголошення страйку [104].

Отже, зі змісту цих рішень слідує, що процедурі оголошення страйку обов'язково повинна передувати процедура вступу найманих працівників у колективний трудовий спір.

Сьогодні порядок вступу в колективний трудовий спір (конфлікт) регламентовано Законом № 137/98-ВР і конкретизовано Положенням про порядок вступу в колективний спір (конфлікт), затверджене розпорядженням НСПП від 15.08.2024 № 82 [105].

Відповідно до ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя» [33]. Це конституційне право конкретизовано в КЗпП України, де зазначено, що «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою» (ст. 2), а трудовий договір є «угодою між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [106].

З метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців на підприємствах, установах, організаціях укладаються колективні договори. Адже в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін із питань організації виробництва й праці, нормування й оплати праці, умов і охорони праці, положення якого поширюється як на працівників, так і на власника чи вповноваженого ним органу.

До того ж відповідно до ст. 7 Закону України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» у змісті колективного договору також можуть бути обумовлені питання щодо: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу в формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації [107].

Таким чином, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Наприклад, проведений нами аналіз практики укладення колективних договорів у різних галузях економіки, надав можливість виявити особливості локального регулювання права на страйк. Так, зокрема, колективні договори в сфері охорони здоров'я мають свою специфіку, пов'язану з особливостями трудової діяльності медичних працівників та необхідністю забезпечення безперервності медичної

допомоги населенню, включаючи передбачення механізмів забезпечення мінімального рівня надання медичних послуг у випадку виникнення страйку. Колективні договори в металургійній галузі характеризуються високим рівнем деталізації положень щодо охорони праці, соціального захисту працівників.

Звичайно, укладенню колективних договорів передують колективні переговори, що ведуться на двосторонній основі. Загалом колективні переговори охоплюють усі аспекти взаємовідносин між сторонами соціального діалогу, оскільки можуть проводитися не лише під час підготовки та укладення колективного договору. Важливим аспектом колективних переговорів є те, що для ведення їх утворюється спільна робоча комісія, що складається з представників сторін. При цьому слід зазначити, що якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, то для ведення колективних переговорів із укладення колективного договору має бути утворено спільний представницький орган на засадах пропорційного представництва. Такий спільний представницький орган сторони формує пропозиції та приймає рішення, пов'язані з колективними переговорами, укладенням та здійсненням контролю за виконанням колективного договору [107].

Ми погоджуємося з думкою О. А. Трюхан, що колективні трудові відносини є відносинами соціального діалогу, що виникають між суб'єктами соціального діалогу при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [108, с.19- 20]. А, отже, колективні переговори слід розглядати не лише як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу, але й як одну з основних форм соціального діалогу в сфері праці [108, с. 13].

Ще у 2005 році Указом Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» було підкреслено важливість розвитку соціального діалогу як «... одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам» [109]. Сьогодні соціальний діалог допомагає визначити

та зблизити позиції, досягнути спільні домовленості та прийняти узгоджені рішення для працівників, роботодавців та органів державної влади та місцевого самоврядування на національному, галузевому, територіальному чи локальному рівнях [110]. За допомогою обміну інформацією, консультацій чи проведення узгоджувальних процедур сторони соціального діалогу можуть з'ясувати позиції один одного, зблизити їх, досягнути домовленостей, знайти компроміс і прийняти спільні рішення.

На жаль, навіть за наявності чітко прописаних положень та механізмів їх реалізації в колективному договорі, у процесі трудової діяльності можуть виникати різні ситуації, що призводять до загострення відносин між найманими працівниками й роботодавцем та зумовлюють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), в основі яких є розбіжності в інтересах.

В цілому сьогодні можна виділити внутрішні та зовнішні чинники, які зумовлюють виникнення соціальної напруженості на підприємстві, в установі чи організації. Такі чинники впливають на трудовий колектив по-різному: внутрішні чинники формуються безпосередньо в межах одного суб'єкта господарювання та залежить від стилю управління, умов праці й організації виробничих процесів, тоді як зовнішні чинники пов'язані із загальною ситуацією в країні, змінами в законодавстві, політичними чи соціальними процесами.

На думку Л. Й. Гуменюк, до внутрішніх чинників, які зумовлюють виникнення соціальної напруженості, належать: невиконання керівництвом своїх обіцянок і небажання пояснювати працівникам дійсного стану справ; порушення режиму виробництва, неможливість працівників заробити, відсутність реальних зусиль керівництва, спрямованих на покращення умов праці, побуту й відпочинку працівників, конфронтація персоналу управління і працівників через несправедливий розподіл матеріальних благ і фонду оплати праці; упровадження інновацій і радикальних перетворень без урахування інтересів працівників [111, с. 166-167]. Внутрішні чинники, як правило, мають безпосередній вплив на працівників, оскільки пов'язані з організацією діяльності суб'єкта господарювання, а також поведінкою керівництва.

До зовнішніх чинників вчена відносить: дестабілізація обстановки в країні, зіткнення інтересів різних політичних груп; виникнення гострого дефіциту на продукти й товари першої необхідності; різке зниження правового та соціального захисту членів трудового колективу; зниження престижу чесної й добросовісної праці, незаконне збагачення окремих громадян [111, с. 166-167]. Очевидним є той факт, що зовнішні чинники є ширшими за своїм змістом та масштабом і часто відображають ситуацію на національному або регіональному рівнях, формуючи соціально-економічне середовище, в якому функціонує суб'єкт господарювання. Наприклад, А. Кочерга і О. Бондар-Підгурська, розглядаючи синтез видимих і невидимих причин конфліктів на промислових підприємствах, дійшли висновку, що першорядними причинами конфліктів та зростання ймовірності їх виникнення на промислових підприємствах в усіх регіонах України є проблеми з виплатою заробітної плати [112, с. 518-522].

Варто також акцентувати увагу на тому, що соціальна напруженість рідко виникає раптово і, зазвичай, вона формується поступово, накопичуючись унаслідок ігнорування проблем або відсутності ефективної комунікації між сторонами.

Законодавець у статті 2 Закону всі розбіжності, що виникають між роботодавцем та найманими працівниками, поділив на 4 групи, зокрема:

- 1) розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- 2) розбіжності щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- 3) розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- 4) розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю [34].

Варто зазначити, що серед науковців уже давно ведуться дискусії про те, що варто всі колективні трудові спори (конфлікти) поділити на спори про інтереси та спори про право, як це діє у багатьох країнах світу. Так, наприклад, І. Діордіца і Є. Шевчук зазначали, що запропонований Європейською фундацією покращення умов життя і праці поділ трудових спорів на спори права та спори

інтересів є актуальним у застосуванні в трудовому законодавстві України. При цьому в розумінні авторів спори права – це «спори щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого в законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі, а спори інтересів – це спори, що виникають із незгоди щодо майбутніх прав і зобов'язань і, як правило, є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди» [113, с. 76]. Зіставлення розбіжностей, про які йдеться у статті 2 Закону № 137/98-ВР із тлумаченням понять «спори про інтереси» і «спори про права», надало можливість Г. Чанишевій і А. Панченко зробити висновок, що спори про інтереси – це «розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів)», а спори про права – це «розбіжності щодо тлумачення нормативно-правових актів, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця, невиконання або неналежного виконання актів чинного законодавства, колективних угод (договорів)» [114, с. 579]. Отже, можна зробити висновок, що поділ колективних спорів (конфліктів) на спори про інтереси і спори про права по суті вже існує в українському законодавстві, хоча й подається під іншими формулюваннями. Закон № 137/98-ВР фактично розмежовує ті самі категорії спорів, проте використовує поняття «розбіжності», що повністю кореспондується з міжнародною класифікацією «спори про інтереси» та «спори про права», відрізняючись лише термінологічно.

Для вступу в колективний трудовий спір (конфлікт) наймані працівники спочатку повинні сформулювати вимоги до роботодавця.

Формування та затвердження вимог найманих працівників здійснюється шляхом збору підписів. Так, зокрема, ініціативна група найманих працівників або профспілка чи інший уповноважений представницький орган виготовляє підписні листи, в яких сформульовані вимоги до роботодавця та визначено уповноважений представницький орган (особу) для представлення їхніх інтересів, які підписуються працівниками в разі погодження з такими вимогами [105]. Підписні листи є тим офіційним засобом фіксації волевиявлення членів

трудового колективу, адже саме в цих документах працівники підтверджують свою згоду з висунутими вимогами, а також уповноважують орган чи особу представляти їхні інтереси надалі.

Після завершення збору підписів уповноваженим представницьким органом або особою, яка представляє сторону найманих працівників, узагальнюються результати та відображаються у відповідному протоколі. При цьому слід зазначити, що висунуті вимоги є чинними лише за умови, якщо підписні листи містять підписи не менше ніж половини членів трудового колективу або окремої категорії найманих працівників підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Вимоги найманих працівників можуть оформлятися по-різному залежно від рівня, на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт). Наприклад, якщо спір виник на виробничому (локальному) рівні, то вимоги, що сформовані працівниками такого трудового колективу, підписуються найманими працівниками та затверджуються загальними зборами (конференцією) таких працівників і є чинними лише за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Натомість у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) на галузевому, територіальному чи національному рівнях, затвердження вимог здійснюється рішенням представницького органу, що діє в інтересах найманих працівників (профспілка, об'єднання профспілок, конференція представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій [105].

Затвердження висунутих вимог здійснюється шляхом проведення загальних зборів або конференції, організованих ініціативною групою найманих працівників (окремої їх категорії), профспілкою чи іншим уповноваженим представницьким органом. Також скликання може відбутися за пропозицією щонайменше третини від загальної кількості штатних працівників підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу. Ініціатори зборів мають заздалегідь повідомити всіх найманих працівників, сторону роботодавця, а також

адміністрацію відповідного підприємства, установи чи структурного підрозділу про проведення заходу. У повідомленні необхідно вказати дату й час проведення, місце, формат (онлайн, офлайн, гібридний), а також надати посилання для доступу в разі онлайн чи гібридного формату. У випадках, коли скликання загальних зборів найманих працівників ускладнене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність структурних підрозділів, можуть скликатися конференції найманих працівників.

Як правило, у ситуаціях, коли чисельність працівників підприємства, установи чи організації є настільки значною, що проведення загальних зборів у повному складі є організаційно складним, то скликається конференція найманих працівників, де присутні делегати, які є представниками найманих працівників, і були обрані шляхом відкритого або таємного голосування, а не весь трудовий колектив. Так, наприклад, у Положення про об'єднану організацію Профспілки працівників охорони здоров'я України зазначено, що профспілкові збори (конференція) скликаються «...об'єднаним профспілковим комітетом за його ініціативою або на вимогу не менше як третини членів профспілки чи половини профкомів первинних профорганізацій, які об'єднуються профспілковою організацією» (п. 2.2), при цьому конференція вважається правомочною, якщо «в її роботі бере участь не менше двох третин делегатів, обраних відповідно до норм представництва» (п. 2.4), а рішення – прийнятими, «якщо за них проголосувало більше половини членів профспілки (делегатів), присутніх на зборах (конференції), за наявності кворуму, крім рішення стосовно ліквідації об'єднаної організації Профспілки, для прийняття якого необхідно більше 2/3 голосів членів профспілки, делегатів конференції» (2.5) [115].

Чинне законодавство України встановлює норми представництва найманих працівників на різних рівнях виникнення колективного трудового спору (конфлікту). На виробничому рівні передбачено, що на підприємствах, в установах і організаціях із чисельністю найманих працівників до 2000 осіб обирається один представник від 20 найманих працівників. Якщо ж чисельність підприємства, установи чи організації становить від 2000 до 4000 осіб та від 4000

осіб, то 1 представник від 40 та 50 найманих працівників відповідно. На територіальному рівні норми представництва становлять 1 представник від кожних 100 найманих працівників. На галузевому та національному рівнях такі норми становлять: 1 представник від 500 найманих працівників, у галузях, в яких працює менше 200 тисяч працівників; 1 представник від 2000 найманих працівників, у галузях, в яких працює більше 200 тисяч працівників; 1 представник від 5000 найманих працівників, у галузях, в яких працює від 200 тисяч до 500 тисяч працівників 1 представник від 10000 найманих працівників, у галузях, в яких працює більше 500 тисяч працівників [105]. Водночас законодавство передбачає гнучкість формування представника: за рішення ініціаторів скликання конференції найманих працівників у разі потреби можуть бути встановлені інші норми представництва [105]. Такий підхід дозволяє врахувати специфіку організованості трудового колективу, структури підприємства та реальні можливості проведення конференції, забезпечуючи при цьому легітимність ухвалених рішень.

Важливим процедурним аспектом є визнання правомочними загальні збори та дійсним рішення, що на них прийнято. Правомочними загальні збори найманих працівників та конференція представників (делегатів конференції) найманих працівників є лише у випадках, коли у них беруть участь більше половини працюючих штатних найманих працівників або ж обрані представники (делегати конференції) від більше ніж половини працюючих штатних найманих працівників відповідно [116].

Під час формування та затвердження вимог на загальних зборах (конференції) найманих працівників за необхідності ведеться протокол загальних зборів (конференції), затверджується порядок (регламент) роботи, здійснюється голосування та підрахунок голосів. Рішення загальних зборів найманих працівників, так і рішення конференції приймаються відкритим або таємним голосуванням і вважаються прийнятими в разі наявності більше половини голосів найманих працівників або голосів обраних представників (делегатів конференції) [116].

Рішення, яке було прийняте, оформлюється протоколом, що підписується головою та секретарем загальних зборів (конференції) найманих працівників. До протоколу додаються додаткові матеріали, зокрема реєстраційний лист учасників зборів (делегатів конференції), а також протокол або висновок лічильної комісії (або відповідального лічильника).

Вимоги сторони найманих працівників також оформлюються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, не пізніше ніж на наступний робочий день із дня формування вимог [105]. Підтвердженням фактичного отримання вимог є запис у журналі або в інших реєстраційних формах обліку вхідної кореспонденції сторони роботодавця, проставлення власним ім'ям прізвищем, посадою, датою та підписом представника сторони роботодавця на другому екземплярі вимог, що залишається в представника сторони найманих працівників, поштовим документом (квитанцією) або інформацією про доставку вимог стороні роботодавця поштовим відправленням за трек-номером, штрих кодовим ідентифікатором; датою надсилання листа з вимогами на офіційну електронну адресу сторони роботодавця (у разі наявності відповідної адреси в сторони роботодавця) [105]. Саме після вручення вимог починається відлік строків для їх розгляду та прийняття роботодавцем рішення щодо цих вимог.

Аналіз звітів НСПП та судової практики розгляду справ про визнання страйків незаконними, дав можливість виокремити найчастіші вимоги, що формуються працівниками: це погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення виплат місячного фонду заробітної плати в повному обсязі в строки, визначені в колективному договорі чи усунення систематичних затримок щодо строків виплати щомісячної заробітної плати, забезпечення всіх працівників засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям, проведення перерахунку годинних, місячних тарифних ставок для працівників у зв'язку зі збільшенням мінімальної заробітної плати в державі, укладання нового колективного договору, розроблення й затвердження посадових інструкцій, установлення доплат працівникам за виконання обов'язків тимчасово відсутніх

працівників у визначених розмірах, здійснення встановлення надбавок, доплат і заохочень відкрито, за результатами роботи, керуючись пропозиціями керівників підрозділів, за згодою з профспілковим комітетом; дотримання вимог законодавства про працю з питань регулювання режиму роботи й тривалості робочого часу, а також санітарних норм виробничих приміщень в осінньо-зимовий період, забезпечення теплового режиму на підприємстві тощо.

Говорячи про строки розгляду вимог найманих працівників, то варто зазначити, що відповідно до ст. 5 Закону № 137/98-ВР роботодавець або уповноважена ним особа зобов'язані розглянути вимоги працівників і повідомити про своє рішення в триденний строк із дня їх одержання [34]. У випадку, коли висунуті вимоги виходять за межі компетенції безпосереднього роботодавця, то ці вимоги надсилаються до власника або відповідного вищестоящого органу, який повинен розглянути вимоги й повідомити про своє рішення в триденний строк. В цілому строк розгляду таких вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів із дня одержання вимог роботодавцем [105].

Для прийняття рішення по висунутих вимогах роботодавець має проаналізувати та визначити причини виникнення розбіжностей, що призвели до їх висунення. Відповідно до п. 26 Положення про порядок вступу у колективний трудовий спір (конфлікт), що затверджений розпорядженням НСПП від 15.08.2024 № 82 залежно від змісту вимог вивчаються питання, які стосуються: стану виконання зобов'язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг; причин виникнення заборгованості із заробітної плати, регресних виплат, соціального страхування тощо; стану фінансування підприємства, установи, організації, в тому числі фінансування гарантій і пільг, передбачених законодавством, стану дебіторської й кредиторської заборгованості; стану претензійно-позовної роботи на підприємстві; використання потенційних можливостей соціального діалогу (укладення колективних договорів, аналіз на їх відповідність законодавству, контроль за виконанням їх умов); рівня організації виробництва й праці та технологій, які використовують на підприємстві, в установі, організації; впливу

на ситуацію, що склалася на підприємстві, в установі, організації, змін у законодавстві; раціонального використання кадрового потенціалу; вжитих заходів щодо недопущення виникнення розбіжностей тощо [105]. Отже, процедура розгляду висунутих працівниками вимог передбачає комплексний і всебічний аналіз причин виникнення розбіжностей. Роботодавець зобов'язаний не лише оцінити зміст вимог найманих працівників, а й дослідити широке коло питань, пов'язаних із організацією діяльності в цілому, так і організацією праці, виконанням соціальних гарантій, ефективністю комунікації з трудовим колективом.

Лише після проведення юридичного й економічного аналізу, роботодавець готує рішення, яке надсилає разом із соціально-економічним обґрунтуванням, в якому мають бути відображені: причини виникнення розбіжностей; аналіз вимог та опис заходів, які раніше вживалися роботодавцем для їх виконання; правова та соціально-економічна оцінка кожної вимоги найманих працівників окремо; дані основних показників діяльності суб'єкта господарювання (фінансові, економічні, соціальні), висновок про повне чи часткове задоволення вимог найманих працівників або відмову в їх задоволенні, заходи, заплановані для реалізації відповідних рішень із зазначенням строків виконання та відповідальних осіб за кожною вимогою, пропозиції вжиття необхідних заходів для усунення розбіжностей [105].

Відповідно до ст. 6 Закону № 137/98-ВР колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту «...коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені законодавством закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло» [34]. Це положення знайшло своє відображення в

п. 31 Положення про порядок вступу у колективний трудовий спір (конфлікт), затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 15.08.2024 № 82, де зазначено, що «про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) уповноважений представницький орган (особа) сторони найманих працівників, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати сторону роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства, центральний апарат НСПП (у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) на національному або галузевому рівні) або відділення НСПП (у разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому або територіальному рівні)» [105].

Таке повідомлення про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) має бути належним чином оформлене, зокрема поряд із зазначеними вимогами сторони найманих працівників має міститися загальна інформація про сторони колективного трудового спору (конфлікту), кількість найманих працівників, які беруть участь у даному колективному трудовому спорі із зазначенням загальної кількості найманих працівників на підприємстві, в установі, організації чи їх структурних підрозділах, де виник колективний трудовий спір (конфлікт). Разом із повідомленням повинні надсилатися й додатки, зокрема: оригінали або належним чином засвідчені копії підписних листів, протоколів, листів, наказів, витягів, установчих документів, довідок, колективних договорів (угод) тощо, які підтверджують надану інформацію [105].

Подання документів не в повному обсязі, без підписів чи засвідчення або без відповідних даних, які є обов'язковими для подачі в письмовій інформації є підставою для залишення таких документів без розгляду з повідомленням ініціатора про виявлені недоліки (обставини) у строк, що не перевищує 1 день із дня надходження документів [105]. Наприклад, трапляються випадки, коли до НСПП та її відділень надаються підписні листи з підписами осіб із зазначенням прізвища, ім'я, по батькові та дати підписання, і відділення на підставі отриманої від сторін конфлікту інформації вивчає питання належності підписантів до

працівників того чи іншого підприємства. У постанові Шостого апеляційного адміністративного суду від 16.06.2021 по справі № 640/15778/20 суд дійшов висновку, що «...відсутність у вказаному листі повних реквізитів підписантів не впливає на факт отримання відділенням належним чином оформленого підписаного листа та можливість його врахування при вирішенні питання про реєстрацію колективного трудового спору» [117].

НСПП, як постійно діючий державний орган, що створений для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), а також проводить аналіз цих вимог та надає оцінку їх обґрунтування, сприяє встановленню контактів між сторонами, перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту), надає консультації сторонам, розглядає матеріали щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення за зверненням сторін спору [34].

НСПП відіграє важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності, покращенні соціально-трудова відносин, вирішенні трудових конфліктів і підтримці миру в соціально-трудова сфері, що є складовою сталого розвитку [118]. Так, наприклад, аналіз діяльності НСПП у ході проведення примирних процедур протягом 2015–2021 років свідчить про те, що значна частина колективних трудових спорів (конфліктів) була врегульована на стадії примирних процедур завдяки оперативному реагуванню фахівців НСПП, їх консультаційній та посередницькій роботі. Зокрема, у 2015 році за сприяння НСПП було вирішено та знято з реєстрації 121 спір та 314 вимог, у 2016 році – 106 спорів та 188 вимог, у 2017 році – 72 спори та 204 вимог, у 2018 році – 135 спорів та 249 вимог, у 2019 році – 193 спори та 303 вимоги, у 2020 році – 221 спір та 415 вимог, у 2021 році – 217 спорів та 390 вимог [36]. В умовах дії правового режиму воєнного стану, коли реалізація права найманих працівників на страйк законодавчо обмежена, протягом 2022–2024 років НСПП продовжувала виконувати важливу роль у врегулюванні колективних трудових спорів (конфліктів) та підтриманні соціального діалогу в Україні. Зокрема, у 2022 році

НСПП сприяла вирішенню 237 колективних трудових спорів, у 2023 році – 143, а у 2024 році – 105 таких спорів на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях. До того ж протягом указанного періоду НСПП демонструвала високу результативність у попередженні конфліктів: у 2022 році попереджено виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на 303 підприємствах, у 2023 році – на 339 підприємствах, у 2024 році – на 429 підприємствах. Важливими інструментами діяльності НСПП залишаються узгоджувальні зустрічі та примирні процедури, які забезпечують ефективне налагодження діалогу між сторонами соціально-трудова відносин та сприяють вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобіганню їх виникненню. Лише в 2022 році проведено 2059 примирних процедур, у 2023 році – 450 узгоджених зустрічей і 10 засідань примирних комісій, у 2024 році – 379 узгоджувальних зустрічей та 17 засідань примирних комісій. До того ж для вирішення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин лише в 2023 році проведено 1243 узгоджувальні зустрічі, у 2024 році – 1258 узгоджувальних зустрічей [36; 119].

У випадку, коли центральний апарат НСПП або його відділення виявляє недотримання стороною найманих працівників положень чинного законодавства під час аналізу письмових даних про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) і/або додатків до них, а також якщо неможливо вирішити питання до завершення судового розгляду, НСПП чи його відділення зобов'язане повідомити уповноважений представницький орган або особу, яка представляє сторону працівників, про мотивовану відмову в реєстрації такого спору (конфлікту). Це має бути здійснено в установлені терміни: для виробничого рівня – впродовж 2 днів із моменту отримання документів, для галузевого та територіального рівня – 4 дні, а для національного рівня – упродовж 9 днів.

За результатами розгляду поданої письмової інформації про виникнення колективного трудового спору (конфлікту), що відповідає вимогам законодавства, готується проєкт розпорядження про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) й подається на підпис для голови НСПП. Строки

підготовки та підписання розпорядження НСПП про реєстрацію колективного трудового спору знову ж таки залежать від рівня, де виник цей спір (конфлікт). Якщо мовиться про виробничий чи територіальний рівень, то проєкт розпорядження готується відділенням НСПП у строк, що не перевищує 2 і 3 дні відповідно з дня надходження документів, і надсилається до центрального апарату НСПП подання про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) з додаванням копій підтвердних документів та проєкту відповідного розпорядження НСПП, яке в строк, що не перевищує 1 чи 2 дні відповідно з дня надходження подається на підпис голові НСПП. Якщо ж це галузевий чи національний рівень, то такий проєкт готується центральним апаратом НСПП у строк, що не перевищує 5 та 10 днів відповідно з дня надходження документів та подається на підпис голові НСПП.

НСПП або ж її відділення, здійснюючи реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту), мають право вимагати надсилання додаткової інформації, зокрема: уточнення даних сторін колективного трудового спору (конфлікту), форми власності та видів діяльності підприємства (установи, організації), на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт) за Класифікацією видів економічної діяльності; рівень колективного трудового спору (конфлікту) – виробничий, територіальний; момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту); висунуті стороною найманих вимог та їх коди відповідно до Класифікатора вимог, висунутих найманими працівниками, профспілкою в колективних трудових спорах (конфліктах), що затверджується НСПП. До того ж НСПП або її відділення можуть вимагати інформацію про правову обґрунтованість вимог, а також відповідність їх формування і затвердження відповідно до Закону (статті 2, 3, 4, 5, 6) або інші дані з необхідною інформацією для реєстрації колективного спору (конфлікту) [120].

Звичайно, на практиці трапляються випадки, коли НСПП не має можливості здійснити реєстрацію колективного трудового спору через недоотримання певної інформації чи документів від найманих працівників чи

представницького органу. Наприклад, у справі за позовом про скасування рішення про оголошення страйку (визнання страйку незаконним) Публічного акціонерного товариства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» до найманих працівників НСПП призупинила реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками філії та акціонерним товариством, оскільки в поданих документах була відсутня певна інформація та найманими працівниками не було надано всіх документів, необхідні для реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) [121]. У такому випадку НСПП чи відділення НСПП наділені правом звертатися із запитом/зверненням про надання інформації необхідної для реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) до суб'єктів, які володіють відповідною інформацією з інформуванням уповноваженого представницького органу сторони найманих працівників про надходження таких документів. При цьому строки розгляду документів призупиняються до отримання центральним апаратом НСПП чи відділенням відповідної інформації або до закінчення строки розгляду відповідних запитів/звернень.

Виходячи із розуміння поняття «страйк», як крайній захід, то важливим процесуальним аспектом оголошення страйку є вичерпання всіх інших можливих варіантів вирішення трудового колективного спору (конфлікту), тобто оголошення страйку можливе лише після того, як всі інші можливості вирішення колективного трудового спору (конфлікту) вичерпано й надалі існує відмова роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників.

З цього приводу влучно зазначають Л. Кулачок-Тітова і С. Мороз, що «... законодавець акцентує особливу 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..» [20, с. 122]. Адже оголошення страйку без попередніх примирних процедур, передбачених Законом № 137/98-ВР тягне за собою можливість визнання страйку незаконним із відповідними правовими наслідками. Страйк може бути оголошений лише у випадках, коли були

проведені передбачені законом примирні процедури й вони не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту), або ж роботодавець ухиляється від участі в примирних процедурах чи не виконує рішення примирних органів [122, с. 283; 123, с. 426].

Говорячи про примирні процедури, то варто зазначити, що Законом № 137/98-ВР визначено порядок розгляду колективного трудового спору примирною комісією в разі висунення вимог щодо встановлення нових або зміни чинних соціально-економічних умов праці й виробничого побуту, а також укладення чи внесення змін до колективного договору або угоди.

Відповідно до Положення про примирну комісію, затвердженого наказом НСПП від 01.12.2020 № 67 рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється угодою. Саме примирна комісія зобов'язана «...створити умови для ведення переговорів та використати для врегулювання... всі можливості, не заборонені законодавством», «.. вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи» [124]. Якщо ж комісія не приймає рішення у встановлені строки, створюється трудовий арбітраж і спір передається на його розгляд. Однак трудовий арбітраж розглядає не лише колективні спори, які не вирішилися примирною комісією, а й колективні трудові спори, що пов'язані з вимогами про виконання положень колективного договору, угоди чи окремих їх частин, а також у випадках невиконання норм трудового законодавства [34].

На думку колективу авторів підручника «Трудове право» під керівництвом М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) має погоджувально-примирний характер і покликана сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь у сфері праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору, враховувати інтереси сторін колективного трудового спору, залучати посередників до вирішення колективного трудового спору, передбачати можливість, як виняток, застосовувати страйк [123, с. 422].

Вважаємо, що з прийняттям Закону України від 16.11.2021 № 1875-IX «Про медіацію» сьогодні в чинному законодавстві виникла певна неузгодженість щодо питань урегулювання трудових спорів. Так, зокрема, цим Законом внесено ряд змін до законодавчих актів, у тому числі й до КЗпП України. Глава XV КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» доповнено статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації», при цьому до Закону не внесено жодних змін. Отже, позиція законодавця щодо застосування процедури медіації лише до індивідуальних трудових спорів викликає заперечення [125, с. 321]. Адже в самому Законі України від 16.11.2021 № 1875-IX «Про медіацію» зазначено, що дія положень Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у правах про адміністративні правопорушення та в кримінальних провадженнях із метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). До того ж у ч. 3 статті 3 зазначено, що «медіація може бути проведена до... арбітражного провадження» [126].

Про доцільність використання медіації у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) неодноразово наголошувати вітчизняні науковці. Так, зокрема, М. Сьомич, Б. Стрілець та П. Шведенко, розглядаючи інститут медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів, дійшли висновку про доцільність застосування медіації для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) та внесенням відповідних змін до Закону, оскільки без урегулювання процедури медіації вказаним законом, неможливе її застосування для вирішення таких спорів [127, с.411].

Варто зазначити, що медіація в колективних трудових спорах (конфліктах) може сприяти вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) лише у випадку, коли сторони виявили бажання врегулювати спір (конфлікт), адже участь у медіації є добровільним волевиявленням її учасників. Небажання однієї зі сторін використовувати медіацію у вирішенні колективного трудового спору

(конфлікту) вказує на неможливість використання цього виду альтернативного врегулювання спорів.

Якщо ж порівнювати процедуру медіації з процедурою, що здійснюється примирною комісією, то варто виділити декілька відмінностей.

По-перше, примирна комісія згідно зі ст. 8 Закону № 137/98-ВР – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. У разі виникнення потреби примирна комісія може залучати до свого складу незалежного посередника, який сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирної комісією взаємоприйнятного рішення [34]. Відповідно до наказу Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133 «Про затвердження Положення про посередника» незалежний посередник – це особа, яка пройшла підготовку та склала екзамен у НСПП та включена до Списку посередників НСПП, основою метою діяльності якої є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах [128]. Медіатор відповідно особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном, яка допомагає сторонам конфлікту (спору) здійснювати комунікацію, досягати порозуміння та проводити перегоди й є незалежною від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб [126].

По-друге, рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу й виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Проведення медіації закінчується укладення сторонами угоди. Порядок із цим проведення медіації може бути припинено із закінченням строку проведення медіації та/або дії договору про проведення медіації, у разі відмови хоча б однієї зі сторін медіації або медіатора від участі в медіації, а також в інших

випадках відповідно до договору про проведення медіації та правил проведення медіації [34; 126].

По-третє, незалежний посередник надає свої пропозиції щодо різних варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), медіатор же здійснює всі заходи для того, щоб сторони могли прийняти рішення про вирішення спору (конфлікту), що виник між ними [34; 126].

Таким чином, медіація більш орієнтована на діалог та досягнення консенсусу між сторонами. Вважаємо, що медіація має стати одним із етапів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), оскільки вона сприяє зниженню соціальної напруги, підвищує довіру між учасниками трудових відносин та дозволяє виробити взаємоприйнятні рішення без застосування крайніх заходів.

У проєкті Закону України від 16.09.2024 № 12034 «Про колективні трудові спори» [129] законодавець пропонує новий підхід до врегулювання колективних трудових спорів, передбачаючи здійснення трудової медіації та трудового арбітражу. Так, зокрема, у цьому законопроєкті зазначено, що одним із способів вирішення колективних трудових спорів є трудова медіація (пункти 5, 6 ст. 15), при цьому трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору про інтереси, за умови її визначення як такої в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді (п. 5 ст. 15). Також у цього проєкті надається розуміння поняття «договір про проведення трудової медіації» та «трудова медіація» (ст. 1), а також порядок проведення трудової медіації (ст. 21), гарантії трудовим медіаторам (ст. 35).

На думку А. А. Пилипенко, М. А. Волкової й О.М. Радзецького, «у разі невстановлення продуктивної взаємодії між сторонами, переговори навіть не розпочинаються або закінчуються нічим, а виробити чи виконати компромісне рішення не виходить, працівники використовують страйк як дію, яка характеризується більш радикальним та категоричним способом, задля досягнення виконання своїх вимог» [130, с. 124]. У цьому аспекті Н. В. Дараганова акцентувала увагу на тому, що «...страйк, на відміну від

примирних процедур вирішення колективного трудового спору, завжди є ультимативною дією працівників, тиском на роботодавця з метою домогтися виконання своїх вимог, які або не були врегульовані в примирних процедурах, або, у разі досягнення угоди між найманими працівниками та роботодавцем, не виконуються роботодавцем» [32, с. 125]. Відповідно до ст. 19 Закону № 137/98-ВР рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

У рішенні Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15.03.2018 у справі № 174/852/17 судом було встановлено низку порушень процедури прийняття рішення про оголошення страйку, що стало підставою для визнання страйку незаконним. Зокрема, суд звернув увагу на такі обставини: 1) рішення про початок страйку було ухвалено без подання виборного органу первинної профспілкової організації та без його розгляду на загальних зборах (конференції) найманих працівників; 2) наймані працівники не вичерпали всіх можливостей мирного врегулювання колективного трудового спору до моменту оголошення страйку; 3) наймані працівники не розпочали примирні процедури; 4) колективний трудовий спір (конфлікт) не було зареєстровано в НСПП сторони через ненадання повного пакету документів для проведення такої реєстрації; 5) на момент реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) в НСПП не були визначені сторони цього спору та не з'ясовано змісту вимог найманих працівників, які потребували вирішення. Судом було констатовано факт, що наймані працівники мали на меті не вирішити колективний трудовий спір (конфлікт) та досягти позитивного результату для працівників та підприємства, а навпаки розпалити конфлікт та якнайскоріше розпочати страйк [121]. Поряд із

цим у Рішенні Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.05.2022 у справі № 212/7150/20 зазначено, що страйк не можна визнати незаконним, який не оголошувався, оскільки відсутні правові підстави визнання такого страйку незаконним через недотримання процедур [131].

Одним із обов'язків органу (особи), яка очолює страйк, є письмове попередження роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців про проведення страйку не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк безперервно діючому виробництві – за 15 днів. У цьому контексті варто згадати Рішення Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 17.11.2017 у справі 214/4164/17, де зазначено, що підставою для визнання страйку незаконним було порушення строків повідомлення роботодавця про його початок, визначених статтею 19 Закону України № 137/98-ВР. Суд дійшов висновку, що повідомлення про страйк, надіслане за 8 днів до його проведення, а також подальше повідомлення про перенесення початку страйку на іншу дату, не відповідають вимогам закону. Адже закон не містить положення та розширеного тлумачення щодо можливості перенесення початку проведення страйку та складання строків про попередження роботодавця про початок страйку з дати першого попередження та дати його перенесення [132]. Ця ж позиція місцевого суду підтримана й судом апеляційної інстанції (Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 26.04.2018 у справі № 214/4164/17) [133].

Щодо строків, то на думку А. Пилипенко, М. Волкової й О. Радзецького, «скорочення строків попередження роботодавця про початок страйку є нераціональним, адже існує потреба роботодавця в забезпеченні виконання мінімуму робіт для життєдіяльності підприємства, установи, організації, а також безпеки людей» [130, с. 125]. Водночас ми вважаємо, що строки повинні були зменшені, адже в ситуації, коли вже є зареєстрований колективний трудовий спір (конфлікт), роботодавець повинен усвідомлювати можливі наслідки в разі відсутності належного реагування на ситуацію, яка склалася на підприємстві,

установі чи організації чи невиконання рішень примирних органів. До того ж установлений семиденний строк повідомлення на практиці виявляється надмірним, оскільки він, як правило, охоплює вихідні дні, упродовж яких питання організації мінімально необхідних робіт чи врегулювання спору фактично не вирішуються. У таких умовах додаткове затягування часу фактично нівелює ефективність права працівників на страйк. З огляду на це доцільно загальний строк повідомлення про страйк із 7 днів до 5 днів, а строк для підприємства, що має безперервне діюче виробництво – з 15 днів до 7 днів. Такий підхід не позбавляє роботодавця можливості організувати виконання мінімально необхідних робіт і гарантувати безпеку людей, але водночас підвищує оперативність реагування та забезпечує дієвість страйку як законного інструменту захисту трудових прав. Тому вважаємо, що до частини 6 статті 19 Закону № 137/98-ВР слід внести зміни строку повідомлення про страйк та викласти її в такій редакції: «Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за п'ять днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за сім днів».

Таким чином, проведений нами аналіз процедурних аспектів оголошення страйку крізь призму судової практики визнання оголошених страйків незаконними, надав можливість дійти висновку, що процедурі оголошення страйку обов'язково повинна передувати процедура вступу найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт), що передбачає формування та затвердження вимог найманих працівників до роботодавця та надання затверджених вимог до роботодавця, отримання рішення роботодавця щодо відмови чи задоволенні колективних вимог, повідомлення НСПП про виникнення колективного трудового спору (конфлікту), реєстрація висунутих вимог та колективного трудового спору (конфлікту), вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що включає в себе проведення примирних процедур.

2.2. Повноваження роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює (координує) страйк.

Під час страйку роботодавець, як і орган (особа), що очолює або координує страйк, наділяються визначеними законодавством повноваженнями, що за своїм змістом становлять сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних прав та обов'язків [134, с. 29].

Відповідно до ст. 1 Закону № 137/98-ВР роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Більш розширене визначення надано в статті 10 Закону України від 14.01.1998 № 16/98-ВР «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», де зазначено, що роботодавцем є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у т.ч. міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [135]. Між роботодавцем та найманими працівниками виникають трудові відносини після підписання трудового договору, зміст та умови якого визначають права й обов'язки сторін. Саме трудовий договір виступає як гарантія для працівників щодо умов праці та соціального захисту, а також забезпечує стабільність та законність трудових відносин між сторонами [136, с. 128].

Поряд із цим варто зазначити, що вступаючи в трудові відносини, кожна зі сторін має свої інтереси, які прагнуть досягти: інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, натомість, інтереси працівника – соціальну, що породжує їх протиріччя та зумовлює доцільність пошуку їх об'єктивно-суб'єктивної збалансованості та консолідованості [137, с. 41]. Саме

наявність у сторін різних інтересів часто породжують виникнення розбіжностей у трудових відносинах, що згодом може переростати в трудові спори (конфлікти).

Тому для ефективного регулювання соціально-трудова відносин використовується соціальний діалог для визначення та зближення позицій, а також досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторін для регулювання трудових, соціальних та економічних відносин [110; 138, с. 5]. З цього приводу влучно зауважує А. Колот, що «...нестійкість соціально-трудова сфери, перманентні кризові явища, масові вияви десоціалізації та поширення асиметрії в царині економічного й соціального розвитку не залишають іншого варіанту вирішення наявних соціально-економічних проблем, як посилення ролі соціального діалогу (соціального партнерства)...» [139].

Беззаперечно, соціальне партнерство відіграє важливу роль у забезпеченні узгодженості інтересів та позицій сторін під час прийняття рішень із трудових, соціальних чи економічних питань. Саме соціальне партнерство спрямоване на досягнення оптимального узгодження інтересів сторін, створення ефективного механізму регулювання трудових відносин, сприяння забезпеченню соціальної стабільності на підприємстві, установі чи організації та в суспільстві в цілому. Соціальне партнерство створює умови для конструктивного діалогу між суб'єктами трудових відносин і базується на таких принципах як: рівність сторін, довіра у відносинах, повага та врахування інтересів сторін, свобода вибору обговорюваних питань, сумлінність у відносинах, добровільність прийняття сторонами певних зобов'язань, відповідальність за виконання домовленостей чи зобов'язань, інформування сторін про виконання домовленостей чи зобов'язань. Наприклад, об'єднуючись зусилля роботодавця спільно з працівниками можуть напрацювати певні важливі рішення з питань організації праці, умов оплати, охорони праці, соціальних гарантій та інших аспектів, що впливають на ефективність і стабільність трудових відносин.

Соціальне партнерство може здійснюватися не лише на локальному рівні, а й на територіальному рівні, на галузевому рівні, на національному рівні. Так,

зокрема, на територіальному та галузевому рівні соціальне партнерство полягає в спільному розробленні регіональних програм зайнятості, укладенні галузевих угод чи впровадженні стандартів безпеки праці, які враховують специфіку певної сфери діяльності. На національному рівні воно ж реалізується через укладення генеральних угод, участь соціальних партнерів у формуванні трудового законодавства та розробленні державної соціально-економічної політики, що забезпечує узгодженість інтересів усіх сторін у сфері праці. Наприклад, у 2019 році між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок та Кабінетом Міністрів України було укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки. Ця Угода передбачала перелік заходів, які сторони домовитися дотримуватися в сферах економіки й вітчизняного виробництва та зайнятості населення з метою забезпечення розвитку економіки, зростання продуктивної зайнятості, збереження й створення робочих місць, а також заходи щодо оплати праці, гідних умов праці та соціального захисту працюючих, задоволення духовних потреб населення та вирішення гуманітарних питань [140].

У цьому контексті доречно зауважити, що від правильної організації праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці, а також забезпечення трудової й виробничої дисципліни, неухильного додержання законодавства про працю й охорони праці, уважного ставлення до потреб і запитів працівників, покращення умов їх праці та побуту, залежить не лише ефективність діяльності підприємства, установи чи організації, а й рівень соціальної стабільності в трудовому колективі [106]. Вчасне реагування на проблеми, що виникають під час трудових відносин, формує атмосферу взаємної довіри та співробітництва, зменшує напруженість у взаємовідносинах між найманими працівниками та роботодавцем. Саме від цих чинників залежить стан трудових відносин, готовність до конструктивного діалогу та сприйняття управлінських рішень, а також ймовірність виникнення колективних трудових

спорів чи, навпаки, їх запобігання. Отже, від поведінки роботодавця значною мірою залежить стан соціально-трудова відносин на підприємстві, в установі чи організації.

У разі оголошення страйку роботодавець, поряд зі здійсненням повсякденних повноважень, додатково наділяється іншими повноваженнями, спрямованими на врегулювання колективного трудового спору (конфлікту). Адже оголошення страйку безпосередньо впливає на діяльність такого суб'єкта господарювання та зумовлює необхідність вжиття заходів для забезпечення безперервності його функціонування. При цьому це стосується не лише підприємств, а й установ та організацій.

На жаль, слід констатувати той факт, що в Законі № 137/98-ВР не міститься норма, яка б передбачала повноваження роботодавця під час страйку. Лише стаття 26 Закону передбачає обов'язок як роботодавця, так і органу (особи), що очолює страйк «вживати необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу» [34]. Отже, законодавець акцентує увагу, насамперед, на обов'язках як роботодавця, так і органу (особи), що очолює страйк, підкреслюючи їхню відповідальність за забезпечення функціонування підприємства в умовах страйку, захисту суспільних інтересів та недопущення переростання трудового конфлікту в масштабні соціальні протистояння.

Слід підкреслити, що законодавець у нормі статті 26, перераховуючи обов'язки сторін під час страйку, на першому місці акцентує увагу на забезпеченні життєздатності підприємства. Водночас, на нашу думку, основним обов'язком як роботодавця, так і органу (особи), що очолює страйк, є недопущення загрози життю і здоров'ю людей, адже людина, її життя, здоров'я й безпека є найвищою соціальною цінністю в державі. У цьому контексті, будь-які дії чи бездіяльність, що можуть поставити під загрозу ці блага, мають бути виключені, тобто роботодавець зобов'язаний вживати всі необхідні заходи, щоб гарантувати безпеку працівників, забезпечити пожежну безпеку, підтримувати

належний санітарно-гігієнічний стан приміщень, функціонування системи охорони праці та технічної безпеки, а також здійснювати постійний контроль за потенційно небезпечними об'єктами й обладнанням. Виконання цих вимог не лише відповідає положенням національного законодавства, а й відображає фундаментальний принцип пріоритету прав людини в сфері трудових відносин. Так, наприклад, в Україні часто виникали непоодинокі випадки, коли гірники оголошували про підземний страйк, тобто після закінчення робочої зміни не піднімалися на поверхню, а страйк розпочинали в самих шахтах. Із урахуванням того, що підземні страйки є надзвичайно небезпечними, оскільки люди перебувають на глибині більше ніж 500 метрів у важких умовах із поганою вентиляцією, підвищеною вологістю та ризиком обвалів, страйки шахтарів у таких умовах створювало пряму загрозу їхньому життю та здоров'ю та змушувало роботодавців йти на переговори, укладати тимчасові угоди чи підписувати меморандуми про порозумінні аби зменшити соціальну напругу та якнайшвидше вивести працівників із небезпечних умов.

Звичайно, не викликає сумніву, що забезпечення життєздатності підприємства є теж важливим, оскільки від цього залежить збереження виробничого потенціалу, робочих місць та економічної стабільності.

На думку В. Панченка, в основі категорії життєздатності закладено здатність до життя, а тому «забезпечення життєздатності підприємства обумовлює формування таких умов, згідно яких забезпечуються належні можливості функціонування та сталого розвитку, здійснюється планування та реалізуються заходи, спрямовані на недопущення настання для нього кризового стану» [141, с. 80]. І. Федотова і Санджай Кумар Бал під поняттям «життєздатність підприємства» розуміють «здатність підприємства здійснювати процес функціонування, адаптації та розвитку за допомогою сукупності різноманітних управлінських інструментів та механізмів динамічної взаємодії внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства протягом необмеженого періоду для досягнення ефективності, результативності та конкурентноспроможності» [142, с. 15]. Такі заходи покликані забезпечити

належну організацію функціонування підприємства в особливих умовах, попередити можливі перебої в постачанні чи реалізації продукції, мінімізувати ризики для партнерів підприємства та зберегти стабільність господарських зв'язків на всіх рівнях.

Роботодавець повинен і надалі вживати заходи, що спрямовані на збереження майна підприємства, установи чи організації, не допускаючи його пошкодження, псування або втрати під час страйку. Він зобов'язаний також забезпечувати виконання вимог у сфері цивільного захисту, утримання виробничих, побутових та інших приміщень відповідно до вимог санітарних норм.

Незважаючи на те, що в статті 26 Закону № 137/98-ВР передбачено обов'язок органу (особи), який очолює страйк, вживати заходів для забезпечення життєдіяльності підприємства та збереження його майна під час страйку, у чинному законодавстві не встановлено відповідальності за невиконання цього обов'язку. На думку Р. Бутинської, Закон № 137/98-ВР має бути доповнено статтею такого змісту: «Орган (особа), який очолює страйк відшкодовує шкоду у випадку невиконання заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю, здоров'ю людей та довкіллю. До винних осіб, які не вжили відповідних заходів застосовують заходи адміністративної або кримінальної відповідальності відповідно до законодавства» [137, с. 200]. Вважаємо, що підхід, запропонований Р. Бутинською, хоча й має на меті забезпечення додаткових гарантій, однак не враховує принцип індивідуалізації юридичної відповідальності. Орган (особа), який очолює страйк виконує представницьку функцію від імені найманих працівників, однак не може нести відповідальність за дії кожного учасника страйку, які виходять за межі його контролю. Логічним видається, що за конкретні протиправні дії (наприклад, пошкодження обладнання) повинні відповідати безпосередньо ті працівники, які їх вчинили. Такий підхід дозволить уникнути несправедливого покладення

колективної відповідальності на одну особу та водночас сприятиме дотриманню законності під час проведення страйку. Однак мова про це йтиме далі.

Втім, на нашу думку, орган (особа), що очолює страйк зобов'язаний протягом його тривалості захищати майно підприємства та разом із роботодавцем забезпечувати безперебійну діяльність підприємства, тому вважаємо, що стаття 26 Закону № 137/98-ВР має бути викладена в такій редакції: «Стаття 26. Забезпечення безпеки та життєздатності підприємства під час страйку.

1. Орган (особа), що очолює страйк та роботодавець зобов'язаний протягом усього періоду тривалості страйку вживати заходів для недопущення загрози життю й здоров'ю людей, а також забезпечувати життєздатність підприємства, збереження його майна, охорону навколишнього природного середовища та підтримання громадського порядку.

2. Учасники страйку зобов'язані не допускати загрози життю й здоров'ю людей, дотримуватися законності та громадського порядку, утримуватися від пошкодження майна підприємства і перешкоджання роботі осіб, які не беруть участі у страйку.

3. Органи місцевої виконавчої влади та органи місцевого самоврядування зобов'язані взаємодіяти з роботодавцем і органом (особою), що очолює страйк у здійсненні заходів із забезпечення громадської безпеки.»

Незважаючи на відсутність у Законі № 137/98-ВР окремої статті, що безпосередньо регламентує повноваження роботодавця під час страйку, окремі положення, які визначають його права й обов'язки в цих умовах, містяться в інших нормативно-правових актах.

На підставі аналізу Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ним органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку (наказ НСПП від 28.04.2004 № 66 [143]) та 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) [35], нами було виокремлено три групи повноважень роботодавця під час страйку: інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські та примирно-посередницькі.

До інформаційно-комунікаційних повноважень роботодавця належать такі повноваження, які забезпечують належний обмін інформацією та взаємодію між роботодавцем і органом (особою), що очолює страйк під час страйку. Саме ці повноваження спрямовані на забезпечення прозорості, доступності й своєчасності комунікації під час страйку.

До таких повноважень належать:

- 1) прийняття повідомлення про оголошення страйку й відповідних матеріалів, що містять обґрунтування причин оголошення страйку;
- 2) отримання роз'яснення та консультації від НСПП та її територіальних відділень із питань урегулювання трудового спору, що призвів до прийняття рішення про оголошення страйку;
- 3) проведення переговорів із органом (особою), що очолює страйк;
- 4) звернення до суду із заявою про визнання страйку незаконним;
- 5) розгляд питання про місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь спільно з органом (особою), яка очолює страйк.

До організаційно-управлінських повноважень роботодавця належать такі повноваження, які забезпечують організацію роботи діяльності суб'єкта господарювання під час страйку, прийняття управлінських рішень, спрямованих на підтримання безперервності здійснення повсякденних процесів діяльності суб'єкта господарювання, а також створення умов для зменшення негативних наслідків страйку. Реалізація таких повноважень зумовлена необхідністю забезпечення стабільного функціонування суб'єкта господарювання в умовах часткового або повного припинення роботи, запобігання технічним, економічним і виробничим ризикам.

До таких повноважень належать:

- 1) організація роботи працівників, які не беруть участі в страйку;

- 2) організація виробничого процесу або впровадження змін у виробничі процеси на час проведення страйку;
- 3) вжиття заходів для дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку і прав працівників, які не беруть участь у страйку;
- 4) вжиття заходів для забезпечення безпеки виробництва й охорони праці;
- 5) призначення відповідальних осіб для підтримки окремих напрямів діяльності суб'єкта господарювання на період страйку;
- 6) запровадження додаткових заходів контролю;
- 7) прийняття рішення про заборону перебування страйкуючих на території підприємства у визначених випадках;
- 8) прийняття на роботу тимчасових працівників для заміни страйкуючих на робочих місцях;
- 9) ведення обліку працівників, які не беруть участь у страйках.

До примирно-посередницьких повноважень належать такі повноваження, що спрямовані на організацію та здійснення процедур примирення сторін. До таких повноважень слід віднести:

- 1) ініціювання проведення примирних процедур та участь в їх роботі;
- 2) вжиття заходів і застосування всіх можливих способів, не заборонених законом для врегулювання спору;
- 3) розгляд пропозиції органу (особи), що очолює страйк про шляхи вирішення наявного конфлікту та надання обґрунтованої відповіді;
- 4) підписання угоди про врегулювання колективного трудового спору.

Щодо повноважень органу (особи), що очолює (координує) страйк, то слід констатувати той факт, що законодавче регулювання цього питання є теж досить обмеженим. Так, зокрема, нині в Законі № 137/98-ВР містяться лише окремі статті, які визначають основні напрями діяльності такого органу чи особи: ст. 20 «Керівництво страйком», ст. 21 «Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням» та ст. 26 «Забезпечення життєздатності підприємства під час страйку» [34], які також конкретизовані у наказах НСПП від 28.04.2004 № 66 [143] та від 18.11.2008 № 131 [35].

Виходячи із розуміння частини 1 статті 20 Закону 137/98-ВР, страйк на підприємстві очолює орган або особа, що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Такий орган чи особа є єдиним повноважним представником та діє в межах повноважень, наданих стороною найманих працівників при визначенні цього органу (особу) [34].

Практика проведення страйків в Україні демонструє, що органами, що очолюють страйки, можуть бути: професійна спілка або ж об'єднання профспілок. Так, зокрема, відповідно до Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), метою створення яких є здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (статті 1, 2) [144]. Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян (ч. 2 ст. 243 КЗпП) [106]. Отже, профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Щодо особи, що очолює страйк, то такою особою може бути будь-який найманий працівник, який користується довірою трудового колективу та вповноважений ним на представлення їх інтересів у вирішенні колективного трудового спору з моменту затвердження вимог колективного трудового спору (конфлікту) до моменту припинення страйку.

Повноваження органу чи особи, що очолює страйк, також можна умовно поділити на інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські та примирно-посередницькі.

До інформаційно-комунікаційних повноважень належать: повідомлення роботодавця про оголошений страйк; звернення для погодження з роботодавцем місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь; повідомлення про проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства місцеві органи виконавчої влади або орган місцевого самоврядування; інформування найманих працівників про хід вирішення спору; надсилання рекомендації відповідним трудовим колективам щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку; отримання від іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) будь-яку інформацію, що пов'язана з предметом колективного трудового спору (конфлікту); звернення до НСПП для отримання роз'яснень чи консультацій щодо процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

До організаційно-управлінських повноважень органу чи особи, що очолює страйк, належать повноваження, що спрямовані на організацію та координацію дій працівників під час страйку, забезпечення необхідного мінімуму робіт для підтримання життєдіяльності підприємства, а також контроль за дотриманням узгоджених процедур і рішень, пов'язаних із проведенням страйку. Так, зокрема, до таких повноважень належать: визначення місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь із погодженням із роботодавцем; забезпечення здійснення мінімуму необхідних робіт (послуг) для підтримки життєздатності підприємства, установи, організації під час страйку; контроль виконання угод між сторонами колективного трудового спору (конфлікту); оскарження рішення суду про визнання страйку незаконним.

До примирно-посередницьких повноважень належать: представлення інтересів найманих працівників у процесі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на всіх стадіях із роботодавцем, органами державної влади та місцевого самоврядування; укладання з стороною роботодавця угоди про вирішення, припинення або поетапне виконання висунутих стороною найманих працівників вимог; прийняття рішення про врегулювання висунутих стороною найманих працівників вимог та колективного трудового спору (конфлікту), у

зв'язку з їх вирішенням, припиненням, втратою актуальності, відмовою від висунутих вимог та колективного трудового спору (конфлікту); підписання угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

У випадку, якщо за рішенням найманих працівників чи профспілки утворюється страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань, метою якого є фінансовий захист та фінансова підтримка працівників під час проведення страйку, то саме орган (особа), що очолює страйк здійснює управління цим фондом. Так, наприклад, у Статуті професійної спілки залізничників у транспортних будівельників України зазначено, що члени профспілки мають право одержувати фінансову допомогу із створених профспілкою страйкових фондів за час законних страйків, які організовує й проводить профспілка [145].

Роботодавець та орган (особа), що очолює страйк, повинні між собою взаємодіяти з метою усунення розбіжностей, що стали основою для оголошення про проведення страйку, здійснювати пошук шляхів для їх вирішення. Така взаємодія має ґрунтуватися на принципах соціального діалогу, взаємної поваги та дотримання законності, що дозволяє забезпечити баланс інтересів сторін і досягти компромісу, прийняттого як для трудового колективу, так і для роботодавця.

У випадках визнання судом страйку незаконним, орган (особа) повинен вжити заходів для оприлюднення рішення суду й доведення його до всіх осіб, які беруть участь у страйку. Недоведення органом (особою), що очолює страйк створює негативні наслідки для працівників, адже не вихід на роботу роботодавцем може бути сприйнято як прогул без поважних причин, що може призвести до ситуації, коли роботодавець матиме підстави для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності. Наприклад, у Рішенні Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.06.2020 у справі № 158/1772/17 суд дійшов висновку, що невихід на роботу після вручення страйковому комітету копії рішення про

визнання страйку незаконним є порушення трудової дисципліни, а вчинений прогул без поважних причин є підставою для звільнення [146].

Таким чином, можна констатувати, що під час страйку роботодавець і орган (особа), що очолює або координує страйк, виступають важливими суб'єктами колективного трудового спору (конфлікту), наділеними взаємопов'язаними правами й обов'язками. Їх повноваження, які умовно можна поділити на інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські та примирно-посередницькі, спрямовані на забезпечення балансу між реалізацією права працівників на страйк і необхідністю підтримання життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей.

2.3. Гарантії для працівників під час страйку.

Соціальна спрямованість державної політики України визначає орієнтацію всіх сфер її життєдіяльності на забезпечення добробуту людини та громадянина, а також на створення належних умов для реалізації економічних, соціальних і культурних прав людини [147, с. 157]. Однак розбудова соціальної держави є неможливою без формування гарантій для захисту прав та інтересів людини та громадянина. Саме гарантії виступають тими необхідними умовами й обставинами правової захищеності, без яких будь-яке проголошене право залишається декларативною нормою. Наявність ефективних гарантій забезпечує реальну можливість особи користуватися своїми правами, захищати їх у разі порушення.

Сьогодні поняття «гарантії» охоплює всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав і свобод, а також на усунення можливих перешкод їх повного чи належного здійснення [148, с. 555]. Гарантії відіграють ключову роль у впровадженні демократичних цінностей, адже вони застосовуються як інструмент політичної влади для

утвердження фундаментальних принципів як на державному, так і міжнародному рівнях. На думку П. М. Рабіновича та І. М. Панкевича, призначення гарантій реалізації прав і свобод людини і громадянина полягає в тому, що вони повинні забезпечити таку обстановку, в якій записані в Конституції та інших законах права і свободи особи уособлювалися б собою фактичне становище кожної людини [149, с. 22]. Без гарантій права та свободи людини і громадянина перетворюються на «... своєрідні «заяви про наміри», що не мають ніякої цінності ні для особи, ні для суспільства [150, с. 187]. А звідси слідує висновок про те, що гарантії виступають індикатором рівня демократичності правової системи, оскільки демонструють не тільки те, які права закріплені в законодавстві, а й те, що наскільки держава здатна створити умови для їх ефективної реалізації.

На думку І. Яцкевича, гарантії в трудовому праці – це ті правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, їх правової охорони і захисту. Вчений з-поміж основоположних юридичних гарантій у процесі виконання трудового договору виділяє й юридичні гарантії з питань урегулювання спорів [151, с. 13-14].

Загальновідомо, що ефективність правових гарантій прав і свобод людини залежить від Конституції України та чинних нормативно-правових актів, а також від діяльності органів державної влади. До того ж правові гарантії прав і свобод особи, які формуються в громадянському суспільстві, залежать від інститутів демократії, економічного становища держави, рівня правового виховання й культури населення, ефективного функціонування і взаємодії гілок державної влади [152, с. 99].

Держава, гарантуючи право на страйк, зобов'язана забезпечити належні умови для його реалізації, створивши правові й організаційні механізми, що унеможливають порушення трудових прав працівників у процесі відстоювання ними своїх соціально-економічних інтересів.

На думку В. Боняк та Ю. Коломоець, «конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк – це визначена національним законодавством система

загальних умов та засад, а також взаємопов'язаних спеціальних (нормативно-правових та організаційно-правових) засобів і способів, спрямованих на забезпечення його реалізації, всебічну охорону та захист» [5, с. 114].

М. Сокол, розглядаючи права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних держав, дійшла висновку, що право на страйк повинно забезпечуватися позитивними діями держави по створенню гарантій здійснення даного права. Поряд з цим проблемним аспектом, на думку вченої, є визначення такого рівня гарантій та відповідальності, за якого право на страйк буде доступним, раціональним, правильним аспектом захисту порушених прав працівників, і водночас не буде завдавати тяжких матеріальних збитків для роботодавця, адже за сучасних умов коло прав та обов'язків усіх суб'єктів правових відносин, зокрема і трудових, повинно реалізовуватися на однаковому рівні [153, с. 190].

А. Собокарь зазначав, що «...сутністю гарантій права на страйк є умови, що створюються державою для захисту економічних і соціальних інтересів, змістом таких гарантій є система відносин по розв'язанню, врегулюванню трудових спорів, захист соціальних і економічних прав, інтересів, соціальних і економічних благ, а формою – є те, що його проведення можливе лише в установленому законом порядку» [154, с. 151].

Говорячи про гарантії для працівників під час страйку, варто зауважити, що такі гарантії є частиною загальних гарантій права на страйк, яка стосується безпосереднього становища працівника в період проведення страйку й спрямована на забезпечення створення сприятливих умов для повної й ефективної реалізації працівниками конституційного права на страйк.

Гарантії для працівників під час страйку мають універсальний та обов'язковий характер. Універсальний характер таких гарантій полягає в тому, що вони поширюються на всіх працівників незалежно від того чи страйки відбуваються на підприємствах, чи в установах та організаціях, незалежно від форми власності суб'єкта господарювання, виду та характеру трудового договору, а також посади чи статусу особи, яка бере участь у страйку. Отже,

універсальний характер гарантій забезпечує рівні умови реалізації прав і свобод працівниками незалежно від посади, статусу чи характеру виконуваних обов'язків.

Обов'язковий характер гарантій для працівників під час страйку проявляється в тому, що всі підприємства, установи й організації незалежно від форми власності, зобов'язані суворо дотримуватися цих гарантій, а у разі їх недотримання, працівник має право звернутися до суду для захисту своїх порушених прав.

Гарантії для працівників під час страйку починають діяти з моменту офіційного прийняття рішення про оголошення страйку, належного повідомлення про це роботодавця. Їхня дія триває протягом усього періоду проведення страйку й припиняється в разі підписання угоди між найманими працівниками та роботодавцем або ж припинення страйку. Наприклад, працівники розпочали страйк, однак один із них через декілька днів вирішив припинити страйкувати та повернувся до виконання своїх трудових обов'язків. У такому випадку гарантії для цього працівника діють лише протягом періоду його фактичної участі в страйку: від моменту приєднання до страйкових дій і до моменту, коли він ухвалив рішення вийти зі страйку. Після повернення до роботи на нього знову поширюється загальний режим трудових правовідносин, а гарантії, передбачені для учасників страйку, припиняють свою дію.

Звичайно, варто констатувати той факт, що ефективність гарантій прямо залежить від якості їхнього закріплення в положеннях чинного законодавства.

У Законі 137/98-ВР міститься стаття 27, яка визначає гарантії для працівників під час страйку, що діють в Україні. До таких гарантій віднесено:

1) гарантія наявності імунітету від стягнень за порушення трудової дисципліни за участь у законному страйку (ч. 1), суть якої полягає в створенні реальних і безперешкодних умов для здійснення працівниками свого конституційного права на страйк шляхом надання можливості відстоювати свої соціально-економічні інтереси, не маючи страху втратити роботу чи отримати стягнення за порушення трудової дисципліни. Участь у законному страйку не

може розглядатися як порушення трудової дисципліни, а отже, роботодавець не має права кваліфікувати дії працівника вчинення дисциплінарного правопорушення й застосовувати дисциплінарні стягнення. З цього положення також слідує, що притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за участь у законному страйку, визнається незаконним і може бути оскаржене в судовому порядку;

2) гарантія збереження заробітної плати працівникам, які не брали участь у страйку (ч. 3), полягає в тому, що за тими працівниками, які не брали участь у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата в розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Такі працівники не можуть нести відповідальність за обставини, що не залежали від їхньої волі та виникли у зв'язку з проведенням страйку на підприємстві, установі чи організації.

Поряд із цим, на нашу думку, слід зауважити, що положення частини другої статті 27 Закону 137/98-ВР не можна розглядати як гарантію. Це положення встановлює право найманих працівників чи профспілки утворити страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань, але не встановлює обов'язку його утворення. Звідси слідує, що на практиці такий фонд може як створюватися, так і не створюватися залежно від волевиявлення найманих працівників, які прийняли рішення про проведення страйку або ж профспілки, що представляє їхні інтереси. До того ж якщо працівник не платить членські внески до профспілки, то й не може претендувати на отримання фінансової підтримки з страйкового фонду під час страйку, що є поширеною практикою в діяльності профспілкових організацій. Таким чином, це положення відображає лише можливість створення страйкового фонду, але не гарантує для працівників, що беруть участь у страйку, його обов'язкового утворення та подальшого виділення коштів із нього для фінансової підтримки страйкуючих осіб. Забезпечення фінансової підтримки учасників страйків є питанням організаційної спроможності профспілки формувати й утримувати страйковий

фонд. Отже, вважаємо, що положення частини 2 статті 27 Закону № 137/98-ВР слід виключити з даної норми.

На думку В. Боняк та Ю. Коломоєць, такі гарантії є недостатніми, "куцими", такими, які не дають можливості стверджувати про всебічну та належну зацікавленість законодавця в гарантуванні досліджуваного права кожному працівнику [5, с. 120].

На нашу думку, система гарантій для працівників під час страйку є значно ширшою, аніж це відображено у статті 27 Закону 137/98-ВР. Проаналізувавши положення КЗпП України та інших нормативно-правових актів, ми дійшли висновку, про доцільність виокремлення і розкриття гарантій, які забезпечують належний правовий захист працівників у період страйку. До таких гарантій належать:

1) гарантія дії трудового договору під час страйку – полягає в тому, що держава забезпечує неперервність дії трудового договору в період участі працівника в страйку. Така участь не припиняє трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем та не може бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Завдяки цьому зберігається непорушність трудових прав працівника, гарантується його право на продовження трудових відносин, незалежно від тривалості й особливостей страйку. До того ж роботодавець у цей період не має права змінювати істотні умови праці, переводити працівника на іншу роботу без його згоди чи вдаватися до будь-яких форм тиску з метою припинення участі у страйку;

2) гарантія збереження трудового стажу – полягає в тому, що участь працівника в законному страйку не перериває загального й безперервного трудового стажу. Час участі в страйку зараховується до стажу роботи нарівні з періодами фактичного виконання трудових обов'язків, що має важливе значення для реалізації прав працівника на пенсійне забезпечення, виплати, надбавки й інші соціально-трудова гарантії;

3) гарантія недопущення дискримінації – полягає в тому, що забороняється будь-яка форма дискримінації працівників у зв'язку з їхньою

участю в страйках. Роботодавець немає права порушувати принцип рівності прав і можливостей, прямо або непрямо обмежувати права осіб, що беруть участь у страйку, знижувати заробітну плату, позбавляти чи зменшувати різні виплати, принижувати честь та гідність працівників, що брати участь у страйку, застосовувати різні форми психологічного або економічного тиску, створювати стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери [106]. Така гарантія забезпечує рівне ставлення до всіх працівників і унеможливорює використання страйків як підстави для переслідування, вжиття дискримінаційних заходів щодо учасників страйку чи помсти роботодавця. Так, наприклад, у колективному договорі між роботодавцем та первинною профспілковою організацією в комунальному некомерційному підприємстві «Клінічний пологовий будинок Пресвятої Діви Марії» Сумської міської ради на 2020-2025 роки» передбачено обов'язок роботодавця уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від різних обставин, у тому числі від участі в страйку [155].

4) гарантія безпеки – полягає в тому, що під час проведення страйку роботодавець зобов'язаний забезпечити такі умови, які унеможливають виникнення загрози життю та здоров'ю працівників. Це передбачає забезпечення безпечного виробничого середовища на підприємстві, суворе дотримання правил охорони праці, технічної та пожежної безпеки, а також вжиття всіх необхідних заходів для зменшення потенційних ризиків. Гарантія безпеки охоплює не лише працівників, які страйкують, а й тих, хто продовжує здійснювати свою роботу, що забезпечує комплексний характер охорони праці під час страйкових дій.

Вважаємо, що сьогодні також варто на законодавчому рівні передбачити гарантію захисту працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаний за рішенням суду незаконним. Вважаємо, що до працівників можна застосовувати дисциплінарну відповідальність лише в разі невиконання ними рішення про визнання страйку незаконним.

Наша позиція виходить із того, що по-перше, участь найманих працівників у страйку є тією формою реалізацією їхнього конституційного права на захист соціально-економічних інтересів. Якщо ж страйк пізніше визнається судом незаконним, то застосування дисциплінарних стягнень до всіх учасників виглядає як надмірне втручання в право на страйк. По-друге, дисциплінарну відповідальність слід застосовувати лише до тих, хто свідомо ігнорує рішення суду про визнання оголошеного страйку незаконним та продовжує страйкувати. По-третє, така норма сприяє захисту інтересів найманих працівників, водночас, забезпечуючи баланс між реалізацією права на страйк і необхідністю дотримання законності та правопорядку під час проведення страйку. По-четверте, подібний підхід узгоджується із принципом юридичної визначеності, оскільки чітко окреслює умови, за яких настає відповідальність, та унеможливорює довільне трактування дій працівників. Дисциплінарні стягнення повинні розглядатися не як інструмент впливу на учасників страйку чи спосіб звуження їхніх прав, а як необхідний засіб забезпечення належного виконання судових рішень та підтримання стабільності в сфері трудових відносин.

Таким чином, саме через систему гарантій держава перетворює проголошене в Конституції України право на страйк із декларативної норми на дієвий інструмент захисту соціально-економічних інтересів працівників, забезпечуючи безпечні, передбачувані й юридично захищені умови участі в страйкових діях. При цьому гарантії під час страйку слід розглядати як складову загальних гарантій права на страйк, що мають універсальний і обов'язковий характер, поширюються на всіх працівників незалежно від форми власності роботодавця, статусу, посади й виду трудового договору та діють протягом усього періоду фактичної участі у страйку.

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що нормативно закріплена в статті 27 Закону № 137/98-ВР система гарантій є звуженою й фрагментарною та не відображає реальної багатовимірності правового захисту працівників під час страйку. Фактично закон акцентує лише на імунітеті від дисциплінарної відповідальності за участь у законному страйку та гарантії

збереження заробітної плати працівникам, які не брали участі в страйку, тоді як інші важливі гарантії, такі як неперервність дії трудового договору, збереження трудового стажу, заборона дискримінації в зв'язку з участю в страйку, гарантії безпеки праці, залишаються розпорошеними в різних актах та не сприймаються законодавцем як єдина цілісна система. До того ж норма про можливість створення страйкового фонду, на нашу думку, не може розглядатися як гарантія для працівників, оскільки вона не встановлює обов'язку його утворення й не забезпечує реального права на фінансову підтримку під час страйку.

Висновки до розділу 2

Розглянуто процедурні аспекти оголошення страйків крізь призму правових позицій, сформованих у судових рішеннях різних судів за період з 1 січня 2015 року по 1 липня 2025 року, які відображають підходи судів до вирішення спорів щодо визнання страйків незаконними та порушення встановлених процедурних вимог до оголошення страйку.

Акцентовано на те, що хоча спори щодо визнання страйків незаконним становлять незначну частину від загальної кількості цивільних справ, розглянутих судами України, однак переважна більшість страйків у судових рішеннях визнається незаконними.

До процедурних аспектів оголошення страйку віднесено:

1) вступ найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт), адже без прийняття рішення про виникнення колективного трудового спору не має правових підстав для прийняття рішення про оголошення страйку. Процедура вступу найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт), що передбачає формування та затвердження вимог найманих працівників до роботодавця та надання затверджених вимог до роботодавця, отримання рішення роботодавця щодо відмови чи задоволенні колективних вимог, повідомлення НСПП про виникнення колективного трудового спору

(конфлікту), реєстрація висунутих вимог та колективного трудового спору (конфлікту);

2) вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк може бути оголошений лише у випадках, коли були проведені передбачені законом примирні процедури й вони не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і надалі існує відмова роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників;

3) прийняття рішення про оголошення страйку;

4) повідомлення про оголошення страйку.

Обґрунтовано та запропоновано зменшити загальний строк повідомлення про оголошення страйку з 7 днів до 5 днів, а строк для підприємств, що мають безперервне діюче виробництво з 15 до 7 днів із внесенням відповідних змін до чинного законодавства України.

Звернуто увагу, що діючий Закон № 137/98-ВР не містить норми, яка б передбачала повноваження роботодавця під час страйку та органу (особи), що його очолює чи координує. Натомість про окремі права й обов'язки сторін йдеться у Правилах поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ним органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку (наказ НСПП від 28.04.2004 № 66) та Положенню 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).

Виокремлено три групи повноважень роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює страйк: інформаційно-комунікаційні, організаційно-управлінські та примирно-посередницькі.

Інформаційно-комунікаційними повноваженнями роботодавця під час страйку є: прийняття повідомлення про оголошення страйку й відповідних матеріалів, що містять обґрунтування причин оголошення страйку; отримання роз'яснення та консультації від НСПП та її територіальних відділень із питань урегулювання трудового спору, що призвів до прийняття рішення про

оголошення страйку; проведення переговорів із органом (особою), що очолює страйк; звернення до суду із заявою про визнання страйку незаконним; розгляд питання про місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь спільно з органом (особою), яка очолює страйк.

До організаційно-управлінських повноважень роботодавця належать: організація роботи працівників, які не беруть участі в страйку; організація виробничого процесу або впровадження змін у виробничі процеси на час проведення страйку; вжиття заходів для дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку і прав працівників, які не беруть участь у страйку; вжиття заходів для забезпечення безпеки виробництва та охорони праці; призначення відповідальних осіб для підтримки окремих напрямів діяльності суб'єкта господарювання на період страйку; запровадження додаткових заходів контролю; прийняття рішення про заборону перебування страйкуючих на території підприємства у визначених випадках; прийняття на роботу тимчасових працівників для заміни страйкуючих на робочих місцях; ведення обліку працівників, які не беруть участь у страйках.

До примирно-посередницьких повноважень належать: ініціювання проведення примирних процедур та участь в їх роботі; вжиття заходів і застосування всіх можливих способів, не заборонених законом для врегулювання спору; розгляд пропозиції органу (особи), що очолює страйк про шляхи вирішення наявного конфлікту та надання обґрунтованої відповіді; підписання угоди про врегулювання колективного трудового спору.

До інформаційно-комунікаційних повноважень органу (особи), що очолює страйк, належать: повідомлення роботодавця про оголошений страйк; звернення для погодження з роботодавцем місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь; повідомлення про проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства місцеві органи виконавчої влади або орган місцевого самоврядування; інформування найманих працівників про хід вирішення спору; надсилання рекомендації відповідним трудовим колективам щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку; отримання від іншої

сторони колективного трудового спору (конфлікту) будь-яку інформацію, що пов'язана з предметом колективного трудового спору (конфлікту); звернення до НСПП для отримання роз'яснень чи консультацій щодо процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

До примирно-посередницьких повноважень належать: представлення інтересів найманих працівників у процесі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на всіх стадіях з роботодавцем, органами державної влади та місцевого самоврядування; укладання з стороною роботодавця угоди про вирішення, припинення або поетапне виконання висунутих стороною найманих працівників вимог; прийняття рішення про врегулювання висунутих стороною найманих працівників вимог та колективного трудового спору (конфлікту), у зв'язку з їх вирішенням, припиненням, втратою актуальності, відмовою від висунутих вимог та колективного трудового спору (конфлікту); підписання угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

До організаційно-управлінських повноважень належать: визначення місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь з погодженням із роботодавцем; забезпечення здійснення мінімуму необхідних робіт (послуг) для підтримки життєздатності підприємства, установи, організації під час страйку; контроль виконання угод між сторонами колективного трудового спору (конфлікту); оскарження рішення суду про визнання страйку незаконним.

Запропоновано внести зміни до статті 26 Закону № 137/98-ВР та викласти її в такій редакції: «Стаття 26. Забезпечення безпеки та життєздатності підприємства під час страйку.

1. Орган (особа), що очолює страйк та роботодавець зобов'язаний протягом усього періоду тривалості страйку вживати заходів для недопущення загрози життю й здоров'ю людей, а також забезпечувати життєздатність підприємства, збереження його майна, охорону навколишнього природного середовища та підтримання громадського порядку.

2. Учасники страйку зобов'язані не допускати загрози життю і здоров'ю людей, дотримуватися законності та громадського порядку, утримуватися від пошкодження майна підприємства й перешкоджання роботі осіб, які не беруть участі в страйку.

3. Органи місцевої виконавчої влади та органи місцевого самоврядування зобов'язані взаємодіяти з роботодавцем і органом (особою), що очолює страйк у здійсненні заходів із забезпечення громадської безпеки.»

Зазначено, що гарантії для працівників під час страйку є частиною загальних гарантій права на страйк, яка стосується безпосереднього становища працівника в період проведення страйку й спрямована на забезпечення створення сприятливих умов для повної й ефективної реалізації працівниками конституційного права на страйк.

Звернуто увагу на універсальний та обов'язковий характер гарантій для працівників під час страйку. Універсальний характер таких гарантій полягає в тому, що вони поширюються на всіх працівників незалежно від того чи страйки відбуваються на підприємствах, в установах чи організаціях, незалежно від форми власності суб'єкта господарювання, виду та характеру трудового договору, а також посади чи статусу особи, яка бере участь у страйку. Обов'язковий характер гарантій для працівників під час страйку проявляється у тому, що всі підприємства, установи та організації незалежно від форми власності зобов'язані суворо дотримуватися цих гарантій, а у разі їх недотримання, працівник має право звернутися до суду для захисту своїх порушених прав.

Гарантії для працівників під час страйку починають діяти з моменту офіційного прийняття рішення про оголошення страйку, належного повідомлення про це роботодавця. Їх дія триває протягом усього періоду проведення страйку й припиняється в разі підписання угоди між найманими працівниками та роботодавцем або ж припинення страйку.

Аналіз статті 27 Закону 137/98-ВР надав можливість виділити гарантію наявності імунітету від стягнень за порушення трудової дисципліни за участь у

законному страйку (ч. 1) та гарантія збереження заробітної плати працівникам, які не брали участь у страйку (ч. 3). Звернуто увагу на те, що не може бути віднесено до гарантій працівників під час страйку створення страйкового фонду, адже на практиці такий фонд може як створюватися, так і не створюватися залежно від волевиявлення найманих працівників, які прийняли рішення про проведення страйк або ж профспілки, що представляє їхні інтереси, що за своїм змістом відображає лише можливість створення страйкового фонду, але не гарантує для працівників, що беруть участь у страйку, його обов'язкового утворення та подальшого виділення коштів із нього для фінансової підтримки страйкуючих осіб. Запропоновано ч. 2 виключити із статті 27 Закону 137/98-ВР.

До гарантій для працівників під час страйку також належать: гарантія дії трудового договору під час страйку, гарантії збереження трудового стажу, гарантія недопущення дискримінації, гарантія безпеки.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА СТРАЙК НА ПІДСТАВІ АНАЛІЗУ НАСЛІДКІВ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СТРАЙКУ ТА ВИПАДКІВ ОБМЕЖЕННЯ СТРАЙКІВ

3.1. Правові наслідки страйку для роботодавця та працівників.

Оголошення та проведення страйку завжди несе правові наслідки для роботодавця та працівників, як тих, хто брав участь у страйку, так і тих, хто не брав участь. Водночас з огляду на те, що роботодавцями можуть бути підприємства, установи та організації, що відрізняються за своєю правовою природою, цілями діяльності та джерелами фінансування, характер правових наслідків страйку для них істотно відрізняються. Саме специфіка правового статусу кожного з цих суб'єктів зумовлює різні правові наслідки.

Ураховуючи те, що з початку повномасштабного вторгнення та війни в Україні проведення страйків заборонено (ст. 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»), ми проаналізували дані Національної служби посередництва і примирення за період 2015–2021 років. Аналіз цих даних дозволив зробити висновок, що більшість проведених страйків відбувалися на підприємствах добувної промисловості та розроблення кар'єрів, машинобудування, металургійного виробництва, транспорту й будівництва, тобто на підприємствах, що є суб'єктами підприємницької діяльності. На відміну від підприємств, в установах та організаціях страйкові рухи виникали значно рідше й переважно у сфері освіти, охорони здоров'я та в бюджетній сфері [38].

Розкриваючи правові наслідки страйку для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності, слід констатувати, що оголошений працівниками страйк завжди є серйозним порушенням його господарської діяльності, що носить деструктивний характер. Проведення страйку негативно впливає на нормальне функціонування підприємства, на здатність підприємства здійснювати свою діяльність, що спрямована на виготовлення та реалізацію

продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру [156]. Адже більшість страйків мають на меті чинити достатній економічний тиск на роботодавця для спричинення збитків, щоб такий роботодавець погодився на конкретні висунуті найманими працівниками вимоги щодо заробітної плати, пільг чи інших умов. Так, наслідком проведення страйку на підприємстві може бути знижена продуктивність праці через часткову або повну відмову від роботи, затримка чи перешкоджання роботі, порушення безперервності ведення господарської діяльності, порушення поставок, втрати виробництва та контрагентів, а також неодолення бажаного прибутку. Наприклад, у 2017 році на 23 підприємствах у галузі промисловості страйкували 2,1 тисяч працівників, а кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного учасника страйку становила 66 годин [157].

Часто на практиці роботодавці, розуміючи негативні наслідки, які можуть призвести страйки, прагнуть запровадити внутрішні правила, які запобігатимуть їх проведення й допомагатимуть у вирішенні розбіжностей, перш ніж вони перетворяться на конфлікт. Так, наприклад, у Колективному договорі між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Міськвітло» Чортківської міської ради на 2024–2027 рр. зазначено, що сторони зобов'язуються запобігати виникненню колективних спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути вирішувати їх без шкоди підприємству (п. 2.8) [158]. У Колективному договорі між адміністрацією ДП «Добропіллявугілля-видобуток», Добропілляською територіальною організацією профспілки працівників вугільної промисловості та Добропілляською місцевою організацією Незалежної профспілки гірників України (в редакції 2022 року) зазначено, що «.. сторони досягли домовленості, що в період дії цього Колективного договору профспілки не будуть ініціювати й організовувати страйк щодо включених до нього питань, за умови своєчасного виконання стороною Власника своїх зобов'язань» (п. 4.6.) [159].

Страйки також можуть призвести до суттєвих втрат продуктивності й обсягів виробництва або ж його тимчасової зупинки. З метою пом'якшення

наслідків участі працівників у страйку, що задіяні в різних етапах виробництва, керівник суб'єкта господарювання може прийняти рішення про оголошення простою. Поряд з цим це рішення не звільняє такого роботодавця від виплат заробітної плати для працівників, які не беруть участь у страйках. Так, зокрема, відповідно до ст. 113 КЗпП України «час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розгляду (окладу)» [106]. До того ж оплата простою здійснюється незалежно від того, чи перебував працівник на робочому місці, чи був відсутній у зв'язку з неможливістю виконання роботи через страйк. Таким чином, підприємство, фактично не отримуючи очікуваного прибутку через призупинення виробничої діяльності, все ж зобов'язане здійснювати оплату праці працівникам за період простою, що додатково поглиблює його фінансові витрати.

До того ж у разі закінчення страйку частковим або повним задоволенням вимог найманих працівників, роботодавець, який порушив чинне законодавство України внаслідок чого виникли розбіжності, що призвели до страйку, повинен компенсувати збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Не можна оминати й той факт, що страйки впливають не лише на господарську діяльність окремих підприємств, а й здатні мати безпосередній вплив на функціонування окремих галузей економіки держави загалом. Так, зокрема, постійні страйки, які відбувалися протягом незалежності України на підприємствах добувної промисловості, спричиняли не лише істотні втрати їхніх прибутків і збільшення витрат у господарській діяльності, але й недоотримання вугільною галуззю сотень тисяч тон вугілля [160], при цьому саме добувна промисловість була в той час однією з базових галузей економіки України, відіграла ключову роль у стабільному функціонуванні електроенергетики, металургійної промисловості, коксохімії, комунального господарства, а також у забезпеченні енергетичної незалежності держави та її соціально-економічного розвитку [161].

Страйки можуть вплинути й на виконання договірних зобов'язань суб'єкта підприємницької діяльності. Згідно з чинним законодавством, укладаючи між собою договори, суб'єкти господарювання повинні виконувати свої господарські зобов'язання належним чином, вживати усі необхідні заходи для належного виконання цих зобов'язань із врахуванням інтересів іншої сторони.

Незважаючи на те, що згідно з статтею 19 Закону 137/98-ВР після оголошення страйку суб'єкти господарювання зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку [34], таке повідомлення не звільняє від відповідальності за невиконання зобов'язання, а тому можливі настання правових наслідків, установлені договором [162]. Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання можливе лише, якщо така особа доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили [162].

Відповідно до ст. 14-1 Закону України від 02.12.1997 № 671/97-ВР «Про торгово-промислові палати в Україні» страйк є форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили), тими надзвичайними та невідворотними обставинами, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контакту, угоди) [163]. Варто акцентувати увагу на тому, що зазвичай, пункт про форс-мажорні обставини обумовлюється договором як непередбачувані події, що належать до стихійних лих (наприклад, повені, пожежі), та ситуації, спричинених людиною (наприклад, страйки, війни).

Страйк може вважатися форс-мажорною подією, якщо він знаходиться поза контролем суб'єкта господарювання, що є роботодавцем і при цьому ця сторона вживала заходів для його уникнення. Однак для того, щоб підтвердити факт настання форс-мажорних обставин, суб'єкт господарювання повинен звернутися до Торгово-промислової палати України або вповноважених нею регіональних торгово-промислових палат для отримання засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) та сертифікату про такі

обставини [163]. У постанові Верховного Суду у складі суддів об'єднаної палати Касаційного господарського суду від 19.08.2022 у справі №908/2287/17 вказано, що таке засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) може вважатися достатнім доказом про існування форс-мажорних обставин для сторін договору, якщо вони про це домовилися, але не пов'язує суд у випадку виникнення спору між сторонами щодо правової кваліфікації певних обставин як форс-мажорних [164].

Страйки можуть зашкодити інтересам суб'єкта господарювання та негативно вплинути на його ділову репутацію, під якою розуміється оцінка підприємницької діяльності, яку здійснює такий суб'єкт господарювання як учасник суспільних відносин [165]. Оскільки страйки здебільшого виникають через суперечки щодо заробітної плати чи умов праці, інші підприємства можуть сприймати такого роботодавця як ненадійного контрагента. Це здатне спричинити зниження рівня довіри, відмову від укладення угод, а також слугувати сигналом про можливі фінансові труднощі, ризики зриву поставок чи несвоєчасного виконання роботи. Широкий розголос про проведення страйку також може призвести до проведення позапланових перевірок органами державної влади з метою виявлення порушень чинного законодавства з питань праці. За результатами таких перевірок для керівників підприємств можуть бути вручені приписи щодо усунення недоліків, які є обов'язковими для виконання у визначені строки [166], а посадові особи можуть бути притягнені до адміністративної відповідальності. Так, наприклад, унаслідок підземного страйку на шахтах ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» у 2020 році Державна служба України з питань праці провела позапланову перевірку, в ході якої виявлено 190 порушень вимог нормативно-правових актів з охорони праці та складено 14 протоколів про адміністративні правопорушення на винних посадових осіб цього суб'єкта господарювання за допущені порушення [167].

У попередніх підрозділах уже неодноразово наголошувалося, що страйки, як правило, покликані привернути увагу до нагальних соціальних та економічних потреб працівників. Водночас вони відображають і ширший спектр суспільних

проблем, які на момент їх проведення характеризують соціально-економічний стан країни. Так, зокрема, страйки працівників установ та організацій бюджетної сфери свідчать про наявність проблем недостатнього фінансування або недосконалості механізму розподілу субвенцій державного бюджету на виплату заробітної плати [168; 169]. Страйки в різних сферах життєдіяльності держави мають серйозні наслідки не лише для конкретної установи чи організації, а й для держави в цілому. Наприклад, оголошення та проведення страйків трудовими колективами у сфері освіти призводило до скасування навчальних занять, що ускладнювало реалізацію освітніх програм і негативно впливало на якість навчального процесу. Аналогічно страйки в сфері охорони здоров'я мали відчутні наслідки, адже їх проведення нерідко призводило до обмеження надання медичних послуг населенню: перенесення планових операцій, зниження доступності медичної допомоги та загострення соціальної напруги в суспільстві. Такі страйкові акції наочно демонструють, що проблеми фінансування й організації праці в медичній та освітній сфері безпосередньо впливають не лише на працівників закладів охорони здоров'я та закладів освіти, а й на всіх інших людей, на реалізацію їхнього права на охорону здоров'я та на освіту.

Поряд з цим, незалежно від того, чи це підприємство, чи установа, чи організація, варто погодитися з думкою Н. Швець, що страйк також може «спричинити втрату найбільш цінних працівників, падіння трудової дисципліни, погіршення відносин між особами, що виконують адміністративно-розпорядчі функції, та трудовим колективом» [160, с. 226].

Правові наслідки страйку для працівників мають диференційований характер і визначаються в залежності від їхньої участі або неучасті в страйку.

Працівники, які не брали участі в страйку вважаються такими, що сумлінно виконували свої трудові обов'язки, і для них не настають жодні негативні правові наслідки, пов'язаних із проведенням страйку, за виключенням випадків оголошення простою. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) [106]. Отже, під час страйку та оголошення

простою працівник отримує заробітну плату меншу, ніж у звичайних умовах праці.

С. Мигаль, розглядаючи наслідки здійснення права на страйк у прецедентному праві Європейського Комітету із соціальних прав, що здійснює нагляд за виконанням Європейської Соціальної Хартії, виділив три основні аспекти впливу страйків на працівників, що страйкували: перспективі їх зайнятості після завершення страйків, виплаті їм заробітної плати за час страйків та встановленню для них відповідальності за участь, організацію або проведення страйків [170, с. 123].

Правові наслідки для працівників, які брали участь у страйку, настають залежно від визнання такого страйку законним чи незаконним.

Стаття 139 КЗпП України передбачає, що працівники «зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір» [106].

Правовим наслідком участі працівників у законному страйку є підписання угоди між роботодавцем і представниками працівників щодо врегулювання колективного трудового спору, що передбачатиме часткове або повне задоволення вимог найманих працівників. До того ж трудові права працівників, які брали участь у законному страйку, залишаються гарантованими, а сам страйк розглядається як законна форма колективного захисту інтересів працівників, що унеможливорює застосування санкцій за такі дії [171, с. 327]. У такому випадку трудовий договір не припиняється, а лише тимчасово призупиняється виконання працівником трудових обов'язків на період страйку.

Водночас участь у страйку, який визнано незаконним, вважається порушенням трудової дисципліни. Відповідно до ст. 28 Закону 137/98-ВР «...організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни» [34], що супроводжується серйозними правовими наслідками для таких працівників.

По-перше, працівники не можуть вимагати заробітної плати за період страйку, оскільки «час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується» (ч. 2 ст. 28). За рішенням працівників або профспілки може бути утворено страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань, що дозволяє фінансово підтримувати осіб, які страйкують. Однак на практиці часто трапляються випадки, коли страйкові фонди взагалі не утворюються, що пояснюється відсутністю коштів у страйкуючих, оскільки страйк, як правило, оголошується через неотримання заробітної плати [173, с. 62] або ж коштів у страйковому фонді є не достатньо для покриття всіх витрат осіб, які страйкують.

По-друге, час страйку «не зараховується до загального і безперервного трудового стажу» (ч. 3 ст. 28). До того ж варто звернути увагу, що згідно із судовою практикою час участі в страйку також впливає на пільговий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком на пільгових умовах. Так, зокрема, у постанові Вищого адміністративного суду України від 24.03.2016 № К/800/19551/15 суд зазначив, що «пільговий період – це період трудової діяльності в шкідливих, небезпечних або специфічних умовах упродовж повного робочого дня, а позивач під час участі в страйку не був зайнятий повний робочий день на підземних роботах, а тому відповідачем правомірно не враховано цей час до пільгового стажу» [173]. У постанові Донецького апеляційного адміністративного суду від 14.09.2017 № 242/549/17 суд дійшов висновку про помилковий висновок першої інстанції про врахування до пільгового стажу періоду, коли позивач брав участь у страйках [174]. Таким чином, працівники, які брали участь у страйку та які згідно з Законом України від 05.11.1991 № 1788-ХІІ «Про пенсійне забезпечення» [175] на пільгових умовах мають право на пенсію за віком, можуть втратити можливість реалізації цього права через невключення періоду страйку до пільгового стажу. Наприклад, до працівників, які мають право на пенсію на пільгових умовах належать працівників, які були зайняті на підземних і відкритих гірничих роботах та в металургії, незалежно від віку, якщо вони були зайняті на цих роботах не менше 25 років, а також працівники провідних професій на цих роботах, зокрема робітники очисного

вибою, прохідники, вибійники на відбійних молотках, машиністи гірничих виймальних машин, сталевари, горнові, агломератники, вальцювальники гарячого прокату, оброблювачі поверхневих дефектів металу (вогневим засобом вручну) на гарячих дільницях, машиністи кранів металургійного виробництва (відділень нагрівальних колодязів і стріперних відділень), – за умови, якщо вони були зайняті на цих роботах не менше 20 років, працівники, безпосередньо зайняті повний робочий день на підземних роботах (включаючи особовий склад гірничо-рятувальних частин) на шахтах по видобутку вугілля, сланцю, руди та інших корисних копалин, що реструктуризуються або знаходяться в стадії ліквідації, але не більше 2 років [175].

По-третє, участь працівників у страйках, визнаних судом незаконними, може розглядатися як вчинення проступку, що є підставою для притягнення до відповідальності згідно з законом (ст. 30 Закону 137/98-ВР). У статті 32 Закону № 137/98-ВР [34] передбачена відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, а також не виконання рішень про визнання страйку незаконним. Так, зокрема до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним можуть бути застосовані заходи дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством. У цьому аспекті важливо зазначити, що до таких осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені КЗпП, а роботодавець може розірвати трудовий договір без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що передбачена статтею 43 КЗпП України [106].

Виходячи з того, що КЗпП України надає досить широке розуміння поняттю «трудова дисципліна», як створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [106], то порушення трудової дисципліни може охоплювати як невиконання безпосередніх обов'язків працівника, так і недотримання встановленого порядку, що забезпечує ефективність діяльності підприємства загалом. При цьому в колективних договорах можуть бути конкретизовані

обставини, які розглядаються як порушення трудової дисципліни, що дозволяє враховувати особливості діяльності конкретного підприємства. Так, наприклад, у Колективному договорі Державного підприємства «Східний гірничо-збагачувальний комбінат» на 2018–2019 роки порушенням трудової дисципліни визначено самовільне проникнення в гірничі виробки, перебування в небезпечних підземних умовах сторонніх осіб, працівників після завершення робочого дня (зміни) без дозволу керівника гірничого підприємства [176].

Сьогодні згідно з чинним законодавством України за порушення трудової дисципліни до працівника «...може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: догана або звільнення». При цьому відповідно до ст. 149 КЗпП України при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати «...ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника» [106].

Слід також звернути увагу на те, що заходи дисциплінарної й адміністративної відповідальності також можуть бути застосовані до осіб, які не виконують рішення про визнання страйку незаконним або перешкоджають припиненню незаконному страйку. Поряд з цим ми детально проаналізувати главу 5 КУпАП «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» та не виявили складів адміністративних порушень, що передбачають адміністративну відповідальність за невиконання рішень суду про визнання страйків незаконними чи перешкоджання припинення незаконному страйку.

Статтею 33 Закону № 137/98-ВР також передбачено відповідальність за примушування до участі в страйку або за перешкоджання участі в ньому. Зокрема, за примушування працівників до страйкових дій або перешкоджання їхній участі шляхом насильства, погроз його застосування чи інших незаконних дій особа може бути притягнена до кримінальної відповідальності за статтею 174 Кримінального кодексу України [34; 75].

Разом із тим за даними Офісу Генерального прокурора вчинення цього кримінального правопорушення за останні 10 років фіксувалося лише кілька

разів, зокрема у 2016 році – 1 кримінальне правопорушення, у 2018 році – 2 кримінальні правопорушення, у 2019 році – 1 кримінальне правопорушення. До того ж судова статистика свідчить, що жодне з цих кримінальних проваджень не було передане на розгляд до суду [177; 178]. У цьому контексті слушною видається позиція М. Ждана, який зазначає, що на сучасному етапі розвитку держави та сфери правового регулювання існують обґрунтовані сумніви щодо необхідності подальшого існування в кримінальному законодавстві відповідальності за примушування до участі в страйку або за перешкоджання участі в ньому [179]. На нашу думку, таку норму доцільно декриміналізувати та передбачити в КУпАП адміністративну відповідальність за примушування працівників до участі в страйку або перешкоджання їхній участі в страйку.

По-четверте, сторона найманих працівників (орган, уповноважений працівниками на проведення страйку) зобов'язана відшкодувати збитки, завдані страйком, який був визнаний судом незаконним (ст. 34 Закону 137/98-ВР). Розмір таких збитків визначається судом у межах коштів і майна, що належать органу, уповноваженим найманими працівниками. Вважаємо, що збитки можуть бути заподіяні не лише страйком, який був визнаний судом незаконним, але й під час законного страйку, наприклад, пошкодженням майна.

На думку Р. Бутинської, саме «колектив найманих працівників має відшкодувати матеріальну шкоду роботодавцю, заподіяну страйком, у випадку знищення чи пошкодження майна роботодавця, а також, якщо шкода завдана участю в незаконному страйку» [137, с. 168]. Однак, ми не погоджуємося з такою позицією, адже у страйках часто беруть участь не всі працівники колективу найманих працівників. Вважаємо, що якщо працівник, який бере участь у страйку, незалежно від його законності, умисно пошкодив чи знищив майно роботодавця, то саме на нього має покладатися обов'язок із відшкодування завданої матеріальної шкоди роботодавцю відповідно до норм трудового законодавства. Наша позиція корелюється зі статтею 130 КЗпП України, відповідно до якої працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених

на них трудових обов'язків, а саме лише за пряму дійсну шкоду за умови, коли така шкода заподіяна винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника [106].

Варто звернути увагу на те, що сьогодні чинним законодавством вживаються два поняття «матеріальна відповідальність» і «цивільно-майнова відповідальність». Ці види відповідальності за правовою природою істотно відрізняються одне від одного: матеріальна відповідальність є інститутом трудового права (умови, підстави, обсяг та порядок її застосування закріплено в КЗпП України), натомість майнова відповідальність є цивільно-правовою категорією, а норми ЦК України спрямовані на правове забезпечення застосування заходів майнової відповідальності [180]. Тому вважаємо, що стаття 34 Закону 137/98-ВР має бути доповнена пунктом, що «У разі умисного пошкодження чи знищення майна роботодавця працівником, який бере участь у страйку, незалежно від визнання цього страйку законним чи незаконним, обов'язок із відшкодування матеріальної шкоди покладається на такого працівника відповідно до норм трудового законодавства».

Таким чином, проведення страйку тягне за собою низку правових наслідків, що по-різному впливають на роботодавця та найманих працівників. Страйк завжди має деструктивний характер для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності, супроводжується виникненням фінансових втрат, погіршенням ділової репутації підприємства, зниження рівня довіри контрагентами, а також може призвести до проведення позапланових перевірок органами державної влади та притягнення посадових осіб до адміністративної відповідальності. Страйк для роботодавця, що є установою чи організацією з бюджетної сфери призводить до дестабілізації їх роботи, обмеження або тимчасового припинення надання послуг, що впливає на реалізацію конституційних прав громадян і може стати чинником зростання соціальної напруженості.

Для працівників правові наслідки страйку мають диференційований характер і залежать від їхньої участі в ньому, так і законності самого страйку.

Правовим наслідком законного страйку є підписання угоди між роботодавцем і представниками трудового колективу щодо врегулювання колективного трудового спору, що передбачає часткове або повне задоволення вимог працівників.

Для працівників, які не брали участь у страйку правові наслідки можливі лише в разі оголошення простою, коли роботодавець має право зменшити оплату праці відповідно до закону. Для працівників, які були учасниками страйку, що визнаний незаконним, правові наслідки носять негативний характер. Участь розглядається як порушення трудової дисципліни та може стати підставою до притягнення таких осіб до дисциплінарної відповідальності, час участі в незаконному страйку не зараховується до загального та пільгового трудового стажу.

3.2. Обмеження прав на страйк для окремих категорій працівників.

Для захисту суспільних інтересів країни світу можуть обмежувати та забороняти проведення страйку певним категоріям працівників у різних сферах життєдіяльності держави. Це пов'язано з тим, що право на страйк не є абсолютним правом, і тому держава, дбаючи про добробут та благополуччя своїх громадян, повинна шукати баланс між необхідністю гарантування надання основних публічних послуг та захистом права на страйк.

Звичайно, встановленню обмежень права на страйк повинно обов'язково передувати ретельний, глибинний аналіз потенційних наслідків реалізації зазначеного права в певних життєвих обставинах, а також у певній сфері людської діяльності. І лише на підставі ґрунтовних висновків, повинні прийматися рішення про встановлення в якості виключення із загального правила обмежень щодо реалізації працівниками свого конституційного права на страйк [181, с. 12-13].

Варто погодитися з думкою Н. Погрібної, що «обмеження реалізації права на страйк є абсолютно необхідною умовою забезпечення нормального існування держави та суспільства, оскільки природа права на страйк така, що за відсутності контролю й певних обмежень із боку держави на його реалізацію в деяких особливо важливих сферах національної економіки та суспільного життя, воно може становити цілком реальну загрозу конституційному та державному ладу, життю та здоров'ю людей, екологічній безпеці, а також нести в собі інші особливо небезпечні наслідки» [181, с. 7].

На жаль, слід констатувати той факт, що з кожним роком країни світу посилюють обмеження право на страйк. Так, зокрема, згідно з даними Глобального індексу прав людини Міжнародної конфедерації профспілок якщо в 2016 році страйки були суворо обмежені або заборонені у 96 країнах світу, то у 2019 – році – у 123 країнах світу, у 2021 – у 130 країнах світу, у 2024–2025 – у 131 країнах світу [182, с. 17].

Україна не є винятком із цих держав, адже чинне законодавство також містить низку обмежень реалізації права на страйк для певних категорій працівників. Так, зокрема, ці обмеження містяться у статті 24 Закону 137/98-ВР, що передбачає заборону проведення страйку для працівників підприємств, установ та організацій, коли припинення їх роботи створює загрозу національній безпеці, життю й здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійним лихам аварія, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків (ч. 1), заборону проведення страйків для працівників (крім технічного й обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (ч. 2), заборону участі в страйках персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини (ч. 3) [34]. Однак варто наголосити, що стаття 24 Закону 137/98-ВР не встановлює вичерпного переліку осіб, яким право на страйк обмежено чи заборонено, а тому

положення про обмеження та заборону містяться й в інших законах. Зупинимось на цьому більш детальноше.

Частина 1 статті 24 Закону 137/98-ВР встановлює заборону на проведення страйків для працівників будь-якого підприємства, установи та організації, коли припинення їх роботи «...створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, докiллю або перешкоджає запобiганню стихiйним лихам, аварiям, катастрофам, епiдеміям та епiзоотiям чи лiквiдацiї їх наслiдкiв...» [34]. На нашу думку, формулювання «створює загрозу національній безпеці» є занадто широким і потребує більш чіткого нормативного визначення або деталізації критеріїв його застосування, оскільки його тлумачення може призвести до необґрунтованого обмеження права на страйк. Відповідно до ст. 1 Закону України від 21.06.2018 № 2469-VIII «Про національну безпеку України» національна безпека – це захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз [183]. Відповідно до ст. 6 Закону України від 01.07.2010 № 2411-VI «Про засади внутрішньої та зовнішньої політики» основними засади внутрішньої політики у сфері національної безпеки і оборони є забезпечення життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам у зовнішньополітичній, оборонній, соціально-економічній, енергетичній, продовольчій, екологічній та інформаційній сферах [184]. У Стратегії національної безпеки України зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є головною цілю державної політики національної безпеки, а тому всі заходи, які вживаються для забезпечення такої безпеки ґрунтуються на засадах стримування (розвиток оборонних і безпекових спроможностей для унеможливлення збройної агресії проти України), стійкості (здатності суспільства та держави швидко до змін безпекового середовища й підтримувати стає функціонування, зокрема шляхом мінімізації зовнішніх і внутрішніх уразливостей), взаємодії (розвиток стратегічних відносин із іншими державами

та міжнародними організаціями). До того ж у цій стратегії виділено такі види національної безпеки, як: воєнна безпека, громадська безпека та цивільний захист, економічна безпека, енергетична безпека, екологічна безпека, біобезпека, інформаційна безпека, кібербезпека, державна безпека [185].

Отже, ми доходимо до висновку, що поняття «національна безпека» охоплює в собі всі сфери життєдіяльності держави, що, в свою чергу, створює ризики різного тлумачення й, відповідно, необґрунтованого обмеження конституційного права працівників на страйк.

У попередніх розділах ми уже зазначали, що чинне законодавство України містить перелік життєво важливих функцій та/або послуг, забезпечення яких або порушення їх надання може призвести до негативних наслідків для національної безпеки України, до яких згідно з п. 4 статті 9 Закону України «Про критичну інфраструктуру» належать: урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг; енергозабезпечення (у т.ч. постачання теплової енергії); водопостачання та водовідведення; продовольче забезпечення; охорона здоров'я; фармацевтична промисловість; виготовлення вакцин, стале функціонування біолабораторій; інформаційні послуги; електронні комунікації; фінансові послуги; транспортне забезпечення; оборона, державна безпека; правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою; цивільний захист населення та територій, служби порятунку; космічна діяльність, космічні технології та послуги; хімічна промисловість; дослідницька діяльність [79].

Наведений у законодавстві перелік життєво важливих функцій та послуг фактично окреслює сфери, в яких держава визначає критичне значення безперервного та стабільного функціонування. Узагальнюючи ці життєво важливі функції та послуги, їх можна поділити на ті, що надаються або забезпечуються органами державної влади (урядування та надання адміністративних послуг, правопорядок, правосуддя, оборона, державна безпека, цивільний захист тощо) та ті, що реалізуються підприємствами, установами чи організаціями різних форм власності (енергетика, транспорт, охорона здоров'я, фармацевтика, водопостачання, інформаційні й фінансові послуги тощо).

Зіставлення цього переліку життєво важливих функцій та послуг, порушення яких призводить до негативних наслідків для національної безпеки, з положенням статті 24 Закону 137/98-ВР та положеннями інших законів, що встановлюють обмеження чи заборону для працівників реалізацію права на страйк, надало можливість виокремити категорії працівників, для яких право на страйк може бути обмежене або заборонене.

Сьогодні в чинному законодавстві передбачено обмеження права на страйк для працівників підприємств електроенергетики, теплопостачання та ядерних установок й об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами.

Відповідно до ст. 13 Закону України від 13.04.2017 № 2019-VIII «Про ринок електричної енергії» право на страйк для працівників підприємств електроенергетики обмежено, зокрема таким працівникам заборонено оголошувати та проводити страйки у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення роботи об'єднаної енергетичної системи України, що становить собою сукупність електростанцій, електричних мереж, інших об'єктів електроенергетики, що об'єднані спільним режимом виробництва, передачі та розподілу електричної енергії [186]. Якщо ж страйки таких працівників не становлять загрози для об'єднаної енергетичної системи України, то працівники таких підприємств можуть організовувати й проводити страйки для захисту своїх соціально-економічних інтересів. Так, наприклад, у 2016–2017 роках працівниками «Запоріжжяобленерго» неодноразово оголошувалися й проводилися страйки через невивлати заборгованості по заробітній платі [187; 188].

Аналогічне положення про обмеження права на страйк стосується працівників, які працюють на об'єктах у сфері теплопостачання, тобто теплогенеруючих станціях чи установках, теплових електростанціях, теплоелектроцентралях, котельнях, які призначені для виробництва і транспортування теплової енергії, а також об'єктах, що використовуються для забезпечення безпечної та надійної експлуатації теплових мереж. Так, зокрема, відповідно до ст. 30 Закону України від 02.06.2005 № 2633-IV «Про

теплопостачання» страйки на об'єктах у сфері теплопостачання забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період [189]. Виходячи з того, що опалювальний період в Україні починається «не пізніше ніж коли протягом трьох діб середня добова температура зовнішнього повітря становить 8°C та нижче, а закінчується не раніше ніж коли протягом трьох діб середня добова температура зовнішнього повітря перевищує 8°C » [190], то обмеження права на страйк працівників теплопостачальних підприємств має чітко визначені часові межі, які пов'язуються з опалювальним періодом. Така норма корелюється з положенням ч. 1 статті 16 Закону України від 09.11.2017 № 2189-VIII «Про житлово-комунальні послуги», де зазначено, що надання комунальних послуг здійснюється безперервно, тобто постачання теплової енергії для потреб опалення здійснюється в опалювальний період безперервно, крім часу перерв на проведення ремонтних і профілактичних робіт згідно з будівельними нормами і правилами, правилами технічної експлуатації й користування, положеннями про проведення поточного і капітального ремонтів та іншими нормативно-правовими актами; міжопалювальний період для мереж (систем) опалення (теплопостачання) виходячи з кліматичних умов згідно з нормативно-правовими актами; ліквідацію наслідків аварії [191]. Наприклад, 2 липня 2019 року відбувся всеукраїнський страйк працівників газорозподільних компаній із різних областей України, які вимагали встановлення заробітної плати в газорозподілі на рівні середньої по промисловості в Україні та прийняття економічно обґрунтованих тарифів для операторів газорозподільних мереж [192].

На відміну від працівників підприємств електроенергетики та підприємств об'єктів теплопостачання персонал ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйк (ч. 3 ст. 35 Закону України від 08.02.1995 № 39/95-ВР «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку») [193]. Це пов'язано з тим, що на ядерних установках здійснюються виробництво, переробка, використання, обробка, зберігання чи захоронення ядерного матеріалу, де критично важливим є дотримання ядерної та

радіаційної безпеки, адже втрата контролю над ядерною установкою може призвести до радіаційного впливу на людей та навколишнє природне середовище.

Варто звернути увагу на той факт, що законодавець акцентував увагу на забороні брати участь у страйку для персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг (ч. 3 ст. 24), якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини. Такими постачальниками електронних комунікаційних послуг є підприємства, що надають послуги з використанням фіксованого, мобільного зв'язку, а також супутникових та супутникових та конвергентних мереж, доступу до Інтернету; міжособистісної електронної комунікації; послуг, що складаються повністю або головним чином із передачі сигналів, зокрема для здійснення міжмашинної взаємодії та для мовлення; постачальників електронних комунікаційних мереж; інших учасників оптового ринку електронних комунікаційних послуг (точки обміну трафіком, дата-центри тощо); користувачів електронних комунікаційних послуг [194]. Водночас залишається незрозумілою позиція законодавця, чому в статті 24 Закону 137/98-ВР виокремлено саме цю сферу, тоді як інші, не менш критично важливі для суспільства та держави галузі, залишилися поза увагою. Звичайно, поза сумнівом, електронні комунікації сьогодні є невід'ємною складовою виробничої та соціальної інфраструктури України, виступають основою цифрової трансформації та розвитку в усіх сферах економіки й суспільного життя, забезпечуючи задоволення потреб фізичних і юридичних осіб, а також держави в безперервному доступі до електронних комунікаційних послуг [195], однак виділення лише однієї сфери життєдіяльності держави, де обмежено право на страйк, виглядає вибірковим та недостатньо обґрунтованим.

Як уже зазначалося вище, серед усього переліку життєво важливих функцій та послуг можна виокремити ті, що надаються чи забезпечуються органами державної влади. У цьому контексті особливу увагу заслуговує група

категорій працівників, чия діяльність безпосередньо пов'язана з функціонуванням відповідних органів та виконанням їх ключових завдань. Саме з цим корелюється положення ч. 2 статті 24 Закону № 137/98-ВР, яким встановлено заборону проведення страйку для працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Згідно з частиною 3 ст. 18 Закону України від 14.10.2014 № 1697-VII «Про прокуратуру» прокурор не може брати участь у страйках [196]. На нашу думку, законодавець закріпив це положення у зв'язку з тим, що участь прокурорів у страйку поставило б під загрозу захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави. Адже основними функціями прокуратури є підтримання державного обвинувачення в суді, представництво інтересів громадян або держави у суді у визначених випадках, нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство, а також нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян [33; 196].

Згідно з частиною 4 ст. 54 Закону України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» судді не можуть брати участь у страйках [197]. Ця заборона пов'язана, перш за все, з конституційним положенням, що «права і свободи людини і громадянина захищаються судом» (ст. 55 Конституції України) [33], а також із забезпеченням державою реалізації права кожного на справедливий суд у розумні строки (ст. 7 Закону України "Про судоустрій і статус суддів» та ст. 6 Конвенції).

Ще однією категорії осіб, до яких застосовуються обмеження права на страйк, є працівники та військовослужбовці Збройних сил України. Так, зокрема, у Законі України «Про Збройні сили України» зазначено, що не допускається організація страйків та участь в їх проведенні не лише для працівників Збройних сил України (ч. 7 ст. 17), але й військовослужбовців та резервістів Збройних сил України під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві (ч. 3

ст. 17) [198]. Таке обмеження зумовлене особливим статусом Збройних сил України, що забезпечують оборону України, захист її суверенітету, територіальної цілісності й недоторканності, а також необхідністю наявності постійної готовності до цілісної територіальної оборони на суші, на морі та в повітряному просторі України й вжиття превентивних заходів щодо протидії воєнним загрозам [199].

Окремої уваги заслуговує розгляд питання про заборону проведення страйку працівникам органів державної влади, безпеки та правопорядку. По-перше, наша позиція полягає в тому, що поняття «органи державної влади» та «органи безпеки та правопорядку» співвідносяться між собою як ціле і його частина. З метою забезпечення конституційного ладу, стабільного функціонування держави, утвердження прав і свобод людини Конституція України закріплює існування впорядкованої, багаторівневої та ієрархічної системи органів державної влади. Кожен із таких органів державної влади має належати до однієї з гілок влади (законодавчої, виконавчої чи судової) або мати особливий статус, окремо визначений Конституцією України, а також мати компетенцію, свій предмет відання та владні повноваження [200].

Ураховуючи той факт, що публічне адміністрування в різних сферах життєдіяльності держави здійснюється органами державної виконавчої влади, то здебільшого обмеження права на страйк стосуються саме органів виконавчої влади (міністерств, служб, агентств, інспекцій, комісій, бюро) й їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій.

По-друге, сьогодні в чинному законодавстві відсутнє розуміння поняття «органи безпеки та правопорядку», «органи правопорядку», а також відсутній єдиний перелік таких органів. Так, на думку М. Руденка та О. Шайтуро, використання терміну «органи правопорядку» відповідає світовій практиці та усталеній юридичній термінології, адже цим поняттям переважно позначають поліцейські служби, військову поліцію, інші органи, до компетенції яких віднесено слідство та оперативно-розшукову діяльність [201, с. 159]. На думку Ю. Мороза, закріплення в національному законодавстві поняття «органи

правопорядку» було продиктоване логікою змін у конституційно-правовому статусі таких правоохоронних органів, як Національна поліція та прокуратура України [202, с. 27]. Так, зокрема, Законом України від 02.06.2016 № 1401-VII «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» Конституцію України доповнено статтею 131-1, де зазначено, що «...в Україні діє прокуратура, яка здійснює... 2) організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку...» [203]. Звідси слідує, що органи правопорядку здійснюють досудове розслідування кримінальних правопорушень, а також оперативно-розшукову діяльність. Відповідно до ст. 216 Кримінального процесуального кодексу України досудове розслідування кримінальних правопорушень здійснюють слідчі органи Національної поліції, детективи органів Бюро економічної безпеки України, слідчі органів Державного бюро розслідувань, детективи Національного антикорупційного бюро України [204]. У статті 5 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» міститься вичерпний перелік органів державної влади, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, а саме: Національна поліція, Державне бюро розслідувань, Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України, Державна прикордонна служба України, управління державної охорони, органів і установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України, розвідувального органу Міністерства оборони України. Національне антикорупційне бюро України, Бюро економічної безпеки [205].

Варто зазначити, що поряд з цим у Конституції й надалі вживається поняття «правоохоронні органи». У статті 17 Конституції України зазначено, що «забезпечення державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на ... правоохоронні органи держави» [33]. У статті 2 Закону України від 23.12.1993 № 3781-XII «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» визначено, що до правоохоронних органів належать

органи прокуратури, Національної поліції, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, Бюро економічної безпеки України, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції [206].

Поряд з цим відповідно до Указу Президента України від 11.05.2023 № 273/2023 «Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки» до органів правопорядку віднесено органи прокуратури, Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції України, Державної прикордонної служби України, Державного бюро розслідувань, Бюро економічної безпеки України, Служби безпеки України та Державної митної служби України [207]. Щодо органів безпеки України, то відповідно до ст. 12 Закону України «Про національну безпеку» до складу сектору безпеки і оборони входять: Міністерство оборони України, Збройні сили України, Державна спеціальна служба транспорту, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Служба безпеки України, Антитерористичний центр при Службі безпеки України, Служба судової охорони, Управління державної охорони України, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України, Апарат Ради національної безпеки і оборони України, розвідувальні органи України, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну військово-промислову політику [183].

Таким чином, ми доходимо до висновку, що сьогодні в чинному законодавстві України не існує переліку та вичерпних критеріїв віднесення тих чи інших органів державної влади до органів безпеки та правопорядку. До того ж виходячи з того, поняття «органи державної влади» та «органи безпеки і

правопорядку» співвідносяться як ціле і його частина, то на всі органи державної влади, у тому числі й на ті органи державної влади, що забезпечують безпеку та правопорядок у державі, поширюється заборона на організацію та проведення страйків.

Поряд з цим незрозумілим є підхід законодавця щодо конкретизації в законах заборони на організацію та проведення страйків для органів державної влади, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та правопорядку: в одних законах така заборона прямо закріплюється, тоді як в інших – відсутня. Це лише підтверджує нашу думку про те, що законодавець виходив із загальної норми щодо заборони страйків для всіх органів державної влади, не вдаючись до чіткої систематизації. Так, зокрема, частиною 2 статті 104 Закону України від 02.07.2015 № 580-VIII «Про Національну поліцію» працівникам Національної поліції України заборонено організовувати страйки та брати у них участь, адже вони забезпечують охорону прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [208]. Статтею 11 Закону України від 13.03.2014 № 876-VII «Про Національну гвардію України» військовослужбовцям Національної гвардії України заборонено організація і участь у страйках, адже саме це військове формування з правоохоронними функціями призначено для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від кримінальних та інших протиправних посягань, охорони громадської безпеки і порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами – із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій [209].

Подібне положення про заборону організації та участі в страйках встановлена і для військовослужбовців, і для працівників Державної прикордонної служби України, що виконують завдання щодо забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її

прилеглий зоні та виключній (морській) економічній зоні (ч. 3 ст. 15 Закону України від 03.04.2003 № 661-IV «Про Державну прикордонну службу») [210], працівників Бюро економічної безпеки, на яких покладено завдання щодо протидії правопорушенням, що посягають на функціонування економіки держави (ч. 2 ст. 20 Закону України від 28.01.2021 № 1150-IX «Про Бюро економічної безпеки»)[211], військовослужбовців, державних службовців та інших працівників Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, що забезпечують функціонування і розвиток державної системи урядового зв'язку, Національної системи конфіденційного зв'язку, формування та реалізації державної політики у сферах криптографічного та технічного захисту інформації, кіберзахисту, поштового зв'язку спеціального призначення, урядового фельд'єгерського зв'язку, активної протидії агресії у кіберпросторі (ч. 3 ст. 12 Закону України від 23.02.2006 № 3475-IV «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України») [212], осіб рядового і начальницького складу та працівників Державної кримінально-виконавчої служби, що здійснюють правозастосовні та правоохоронні функції під час реалізації державної політики у сфері виконання покарань(ч. 4 ст. 15 Закону України від 23.06.2005 № 2713-IV «Про Державну кримінально-виконавчу службу України) [213], осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб що забезпечують реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту, захисту населення і від надзвичайних ситуацій, запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності (ст. 116 Кодексу цивільного захисту [214], ст. 29 Гірничого закону України [215; 216]), працівників Національного антикорупційного бюро України, на яких покладено завдання щодо попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних та інших кримінальних правопорушень, які вчинені вищими посадовими особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого

самоврядування, та становлять загрозу національній безпеці (п. 1 ч. 2 ст. 13 Закону України від 14.10.2014 № 1698-VII «Про Національне антикорупційне бюро України» [217]). Однак у Законі України від 25.03.1992 № 2229-XII «Про Службу безпеки України» [218], що закріплює засади діяльності цієї служби відсутнє положення про заборону страйку. Така ж норма відсутня й у Законах України від 12.11.2015 № 794-VIII «Про Державне бюро розслідувань», що визначає основи організації та діяльності Державного бюро розслідувань [219] від 01.12.2005 № 3160-IV «Про Службу зовнішньої розвідки України», що визначає правовий статус Служби зовнішньої розвідки [220].

Ще однією категорій працівників, право яких обмежено на реалізацію права на страйк, є державні службовці, що займають посади державної служби в органах державної влади, інших державних органах, їх апаратах (секретаріатах), одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснюють установлені для таких посад повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій держави, зокрема: забезпечують реалізацію державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів, забезпечують надання доступних і якісних адміністративних послуг, здійснюють державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства, управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використання. Відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про державну службу» державний службовець немає права організувати й брати участь у страйках [221]. Ми погоджуємося з позицією К. Науменко, що всі різновиди державних службовців можна віднести до кола тих, тимчасове припинення якими виконання своїх трудових функцій призведе до створення значних загроз для життя та здоров'я громадян чи національній безпеці, а тому за таких умов повну заборону права на страйк для всіх державних службовців можна розцінювати як суттєве обмеження їх основоположного, тобто конституційного права у сфері праці [222, с. 48].

Слід звернути увагу на те, що законодавець також обмежив право на страйк для різних категорій працівників. Так, наприклад, відповідно до ч. 5 ст. 19 Закону

України від 02.07.2015 № 576-VIII «Про Рахункову палату» члени Рахункової палати не можуть брати участь у страйках. Така заборона зумовлена особливим конституційно-правовим статусом цього органу, основним завданням якого є здійснення контролю за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використанням від імені Верховної Ради України [223].

Частина 3 статті 12 Закону України від 07.06.2001 № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» передбачено положення про те, що 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 [224]. На нашу думку, таке обмеження є виправданим, адже, виходячи з того, що місцеве самоврядування є правом територіальної громади – жителів села, селища чи міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення безпосередньо або через органи місцевого самоврядування, то такі органи місцевого самоврядування представляють інтереси територіальних громад, а їх посадові особи діють від імені громади та в її інтересах. До того ж склад сільських, селищних, міських та районних рад та виконавчі органи таких рад обираються жителями відповідних територій на основі загального, рівного та прямого виборчого права шляхом таємного голосування. Звідки слідує висновок, що посадові особи місцевого самоврядування є виборними представниками громади, що наділені організаційно-розпорядчими та консультативно-дорадчими повноваженнями і отримують заробітну плату з місцевого бюджету. Наприклад, до таких посадових осіб органів місцевого самоврядування належать: сільський, селищний, міський голова, заступники голови районної, районної у місті, обласної ради, заступник міського голови – секретар Київської міської ради, секретар сільської, селищної, міської ради, голова постійної комісії з питань бюджету обласної, Київської та Севастопольської міських рад; заступники сільського, селищного, міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючий справами

(секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради, старости [224]. Такі посадові особи покликані дбати про інтереси територіальної громади та забезпечувати безперервне виконання її завдань. Саме тому участь посадових осіб місцевого самоврядування в страйках суперечила б їхньому призначенню як виборних представників громади, покликаних діяти в інтересах територіальної громади.

Ще однією категорії осіб, яким обмежено право на страйк, є громадяни України, що проходять альтернативну (невійськову) службу, виконання військового обов'язку яких суперечить їхнім релігійним переконанням і які належать до діючих згідно з законодавством України релігійних організацій, віровчення яких не допускає користування зброєю. Відповідно до ст. 15 Закону України від 12.12. 1991 № 1975-ХІІ «Про альтернативну (невійськову) службу» громадянин, який проходить альтернативну службу, вступає у трудові відносини з підприємством, установою, організацією, що перебувають у державній, комунальній власності або переважна частка в статутному фонді яких є в державній або комунальній власності, на підставі письмового строкового договору [225]. Діяльність таких підприємств, установ чи організацій в першу чергу пов'язана з соціальним захистом населення, охороною здоров'я, захистом довкілля, будівництвом, житлово-комунальним та сільським господарством, а також може бути пов'язана з виробництвом електроенергії, газу та води, мисливським, лісовим чи рибним господарством, добувною чи обробною промисловістю, транспортом або ж проходженням служби в патронажній службі в організаціях Товариства Червоного Хреста України [225; 226]. Звідси слідує, що навіть якщо на підприємстві буде оголошено проведення страйку, громадянин, який проходить альтернативну службу, не має прав брати у ньому участь, адже це буде вважатися як порушення законодавства. На нашу думку, обмеження права на страйк для цієї категорії громадян видається недоцільним, оскільки вони фактично перебувають у трудових відносинах і виконують роботу на тих самих умовах, що й інші наймані працівники відповідних підприємств, установ чи організацій. Відтак позбавлення їх можливості реалізувати

конституційне право на страйк створює правову нерівність між працівниками, які виконують однакові функції, але мають різний правовий статус лише з огляду на проходження альтернативної служби.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, ми можемо зробити висновок, що сьогодні в Україні існує обмеження права на страйк для багатьох категорій осіб. Водночас надмірна широта встановлених заборон створює ризик необґрунтованого звуження змісту конституційного права працівників на страйк і потребує перегляду з метою досягнення балансу між суспільними інтересами та правами людини.

У цьому контексті варто згадати, що ще в 2018 році Європейський комітет із соціальних прав зробив висновок, що ситуація в Україні не відповідає статті 6 Хартії з таких підстав: державним службовцям відмовлено у праві на страйк, обмежено права на страйк для працівників аварійно-рятувальних служб, ядерних об'єктів та транспортного сектору виходять за межі, дозволені Хартією (Стаття G) [227].

Відповідно до принципів МОП загальне право на страйк може бути обмежене лише у виняткових випадках, що стосуються державних службовців або працівників, зайнятих у сфері надання життєво важливих послуг у вузькому значенні цього терміну [228].

Комітетом з питань свободи об'єднання МОП було визначено, що життєво важливими послугами у вузькому значенні цього терміну, в яких право на страйк може серйозно обмежуватися або навіть заборонятися, є послуги у сферах охорони здоров'я, електропостачання, водопостачання, телефонного зв'язку, керування повітряним рухом. При цьому підґрунтям розкриття цього поняття було розуміння, що, по-перше, йдеться про такі послуги, припинення надання яких створить загрозу життю, безпеці або здоров'я усього населення або його частини; по-друге, що певні послуги можуть стати життєво важливими залежно від конкретних умов, зокрема у випадку довгої тривалості страйку або виходу за певні межі, що можуть призвести до виникнення загрози життю, особистій безпеці або здоров'ю населенню чи окремих його групам. Комітетом також було

визначено й перелік сфер життєдіяльності держави, які не належать до категорії тих, у межах яких надаються життєво важливі послуги. До них, зокрема, віднесено: телерадіомовлення, нафтову, металургійну та гірничодобувну промисловість, діяльність портів (завантаження та розвантаження), банківську сферу, надання комп'ютерних послуг для цілей оподаткування, а також діяльність магазинів і парків розваг, транспорт у цілому, готельний бізнес, будівництво, автомобілебудування, авіаремонт, сільське господарство, постачання й розподіл продуктів харчування, діяльність монетного двору, освітню сферу, державну друкарню, міський транспорт і поштові послуги. Водночас цей перелік не є вичерпним, а віднесення тієї чи іншої сфери до категорії життєво важливих визначається з урахуванням конкретних обставин та контексту розгляду справи [228, с. 20–21].

Водночас загальна заборона страйків навіть у життєво важливих секторах (особливо за умов надто широкого їх визначення) не може вважатися пропорційною специфічним вимогам кожної окремої сфери та такою, що відповідає положенням пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії.

Співвіднесення переліку життєво важливих сфер із положеннями чинного українського законодавства демонструє, що національні обмеження права на страйк у низці випадків є надмірно широкими й охоплюють сфери, які, відповідно до підходів МОП, не належать до життєво важливих у вузькому значенні цього терміну. Подібна невідповідність підкреслює необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами, що дозволило б уникнути невикористаного обмеження конституційного права працівників на страйк.

У цьому контексті варто згадати, що протягом тривалого періоду в Україні для працівників підприємств транспорту існувало обмеження права на страйк. Так, зокрема, з моменту прийняття Закону від 10.11.1994 № 232/94-ВР «Про транспорт» і до 18 жовтня 2022 року в статті 18 було зазначено, що припинення роботи (страйк) на таких підприємствах може бути в 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 [229]. Однак Законом України від 18.10.2022 № 2689-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо виконання рішень Європейського суду з прав людини» [230] цю статтю викладено в новій редакції із зазначенням, що від тепер страйк на підприємствах на транспорті застосовується відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Ці зміни були зумовлені рішенням ЄСПЛ від 02.10.2014 у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України», в якому суд дійшов висновку, що заборона страйку для працівників ЗАТ «Авіакомпанія «АероСвіт» не ґрунтувалася на достатньо точних і передбачуваних законодавчих актах, є порушенням права на свободу мирних зібрань, передбачених п. 2 ст. 11 Конвенції, бо не було «встановлено законом», не переслідувало одну або більше легітимних цілей та не було «необхідним у демократичному суспільстві» для досягнення зазначених цілей [90].

Таким чином, приклад законодавчих змін у сфері транспорту демонструє, що в національному законодавстві можливе поступове звуження надмірних обмежень права на страйк. До того ж закріплені обмеження не завжди є обґрунтованими, а тому збереження лише тих із них, які відповідають критеріям необхідності й пропорційності, є важливою умовою забезпечення реального балансу між суспільними інтересами та конституційним правом працівників на страйк.

Варто зазначити, що впродовж періоду незалежності України здійснювалися спроби перегляду переліку категорій осіб, яким обмежено чи заборонено право на страйк. Так, зокрема, у проєкті Закону України від 19.01.2001 № 6352 «Про внесення доповнення до статті 24 Закону» пропонувалося розширити цей перелік шляхом установлення заборони на проведення страйків для персоналу, який забезпечує функціонування: 1) об'єднаної енергосистеми України та теплопостачання в осінньо-зимовий період; 2) ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з

радіоактивними відходами; 3) виробництв, що спеціалізуються на виготовленні, переробці та випробуванні боєприпасів, вибухових речовин, у тому числі промислових, та засобів їх ініціювання; 4) безперебійно діючих агрегатів; 5) коксівних батарей; 6) професійних аварійно-рятувальних служб; 7) дільниць, що забезпечують безперебійну вентиляцію, водовідлив, шахтний підйом та охорону підземних складів вибухових речовин; 8) безперервно діючих виробництв залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного, міського пасажирського транспорту, робота яких пов'язана з організацією перевезень, забезпеченням безпеки руху, обслуговуванням пасажирів, якщо невиконання персоналом своїх функціональних обов'язків у зв'язку з участю в страйку може призвести до порушення безперебійної роботи транспорту і спричинити загрозу життю і здоров'ю людини; 9) трубопровідного транспорту, зайнятого у транспортуванні природного газу, нафтопродуктів і аміаку; 10) водопровідно-каналізаційного господарства, аварійних служб житлово-комунального господарства, теплопостачальних організацій (в осінньо-зимовий період), газопостачальних і газообслуговуючих господарств, ритуальних служб, диспетчерських систем технічного обладнання житлових будівель та сигналізації ліфтів, підприємств з обслуговування пасажирських ліфтів; 11) операторів телекомунікацій та поштового зв'язку, зайнятих наданням послуг телекомунікацій та поштового зв'язку Державного підприємства спеціального зв'язку, Головного управління державної фельд'єгерської служби України, Українського державного центру радіочастот та нагляду за зв'язком; 12) відділень стаціонарів (інтенсивної терапії, травматологічних, інфекційних, туберкульозних, онкологічних, психоневрологічних, пологових), лікарень, станцій (відділень) швидкої та невідкладної медичної допомоги будинків дитини, санітарно-епідеміологічних закладів, закладів охорони здоров'я на час чергування та в ургентних випадках; 13) навчальних закладів для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації; 14) будинків-інтернатів, пансіонатів, психоневрологічних інтернатів, дитячих будинків-інтернатів, інтернатних навчальних закладів для дітей-інвалідів системи охорони здоров'я,

освіти та соціального захисту населення; 15) в підземних виробках шахт і рудників [231].

Незважаючи на те, що Головне науково-експертне управління підтримало зазначений законопроект, водночас воно висловило зауваження щодо необхідності більш ґрунтовного обґрунтування та конкретизації окремих положень, а також охоплення й інших випадків, коли проведення страйку не дозволяється. У підсумку законопроект було знято з розгляду.

Ще однією спробою перегляду чинних обмежень права на страйк став законопроект від 09.11.2016 № 5382 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зняття обмежень права на страйк». Метою цього законопроекту було зняття обмежень права на страйк, закріплених в низці законів, щоб забезпечити працівникам розширення умов для використання цього права. У законопроекті пропонувалося статтю 24 Закону викласти в новій редакції та доповнити новими статтями: 24-1 «Особливі умови для проведення страйків на підприємствах, в установах, організаціях» і 24-2 «Особи, яким забороняється організувати та брати участь у страйках». У статті 24-1 пропонувалося закріпити право на організацію та проведення страйків для працівників підприємств електроенергетики, тепло-, водопостачання, телефонного зв'язку, гірничої промисловості, атомної енергетики та промисловості, управління повітряним рухом, закладів охорони здоров'я, зокрема надання екстреної медичної допомоги закладом охорони здоров'я (у т.ч. стаціонарної) за умови забезпечення сталої роботи групою чергових (бригад) працівників, що визначені на час страйку. У статті ж 24-2 закріплювався перелік осіб, яким заборонялося організувати та брати участь у страйках, до якого пропонувалося віднести: прокурорів, суддів, державних службовців категорії «А», поліцейських, військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Національного антикорупційного бюро, осіб рядового і начальницького складу державної

кримінально-виконавчої служби [232]. Однак незважаючи на те, що цей проєкт був включений до порядку денного, його було відкликано й знято з розгляду.

Не можемо оминати й законопроект від 27.12.2019 № 2682 «Про страйки та локаути», в якому пропонувалося заборонити страйки для військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та органів цивільного захисту, а розгляд їх колективних вимог щодо економічних і соціальних інтересів забезпечити через суд виходячи із вимог справедливості, економічної обґрунтованості, соціальної відповідальності та забезпечення національної безпеки (ст. 13 «Заборона страйку та його законне обмеження»). Однак за рішенням Головного науково-експертного управління прийняття проєкту в запропонованому вигляді несло ризик порушення зобов'язань України за міжнародними договорами, ратифікованими нашою державою [233].

Сьогодні у Верховній Раді на розгляді знаходиться ще один проєкт закону від 16.09.2024 № 12034 «Про колективні трудові спори» [129], де у статті 46 «Заборона страйку» міститься положення про заборону організовувати та брати участь у страйках для прокурорів, суддів, членів Рахункової палати України, державних службовців категорій "А" і "Б", уповноважених на виконання функцій від імені держави, поліцейських; військовослужбовців Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, резервістів під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві; співробітників органу розвідки, Служби зовнішньої розвідки України; осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України; персоналу Державної кримінально-виконавчої служби; осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.

Слід також звернути увагу на статтю 48 законопроекту, де визначено особливі умови участі окремих категорій працівників у страйку. Зокрема, у пп. 1 пункту 2 цієї статті пропонується встановити спеціальні правила для працівників

підприємств, установ та організацій, що забезпечують виконання важливих функцій та/або послуг відповідно до п. 4 ст. 9 Закону України «Про критичну інфраструктуру»; у п. 3 встановлюється зобов'язання Кабінету Міністрів України затвердити перелік таких суб'єктів, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо забезпечення мінімально необхідного обсягу робіт і послуг під час проведення страйку (п. 3), у п. 4 визначено, що взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (у межах їх трудової функції) в ході проведення страйку мають бути визначені положеннями колективних договорів (угод), а у разі їх відсутності – встановлені внутрішнім розпорядчим документом роботодавця за погодженням із профспілкою або спільним представницьким органом профспілок, що діють на підприємстві, а за їх відсутності – за погодженням із вільнообраним представником працівників (п. 5 ст. 48).

Поряд з цим, на нашу думку, окремі пропозиції цього законопроекту мають дискусійний характер та свідчать про формальний підхід до удосконалення чинного законодавства України. Так, наприклад, пропозиція про заборону організовувати та брати участь у страйках державним службовцям категорії «А» і «Б». Відповідно до ст. 6 Закону України «Про державну службу» до посад категорії «А» (вищий корпус державної служби) належать посади керівника Апарату Верховної Ради України та його заступників, керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України; Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється

на всю територію України, та їх заступників. До категорії «Б» належать посади керівників та заступників керівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників державної служби у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників та заступників керівників структурних підрозділів державних органів незалежно від рівня юрисдикції таких державних органів [221]. На практиці ці особи мають досить сприятливі соціально-економічні умови праці: належний рівень заробітної плати та умови праці, соціальні гарантії. Вони не стикаються з такими проблемами, які могли б стати підставою для оголошення страйків, адже як правило, страйкуючі вимагають переважно кращої оплати праці та покращення умов праці. До того ж кількісний склад державних службовців категорії «А» є незначний. Станом на 30 червня 2025 року на посадах категорії «А» працює 227 осіб [234], у 2024 році працювало 220 осіб [235].

Таким чином, заборона реалізації права на страйк для таких категорій державних службовців має радше декларативний характер. Адже навряд чи посадовці найвищих рівнів посад державної служби опиняться в ситуації, коли потребуватимуть вдаватися до страйкових дій для відстоювання своїх трудових або соціально-економічних прав.

Звичайно, сьогодні у світі не існує жодної країни, де реалізовується право на страйк без обмежень. З цього приводу влучно зауважує Н. Погрібна, що в «демократичній, правовій державі не існує необмежених прав, проте ступінь (рівень) визначення їх обмежень може суттєво різнитися, залежно від специфіки того чи іншого права» [181, с.112].

Законодавче звуження окремих категорій осіб, яким заборонено брати участь у страйках, має стати позитивною тенденцією конституційного

законодавства та засвідчити про зростаючу важливість забезпечення практично всім працюючим права на страйк [236, с. 52-53].

Сьогодні існує потреба оновлення підходів до законодавчих обмежень реалізації права на страйк, щоб гармонізувати національне законодавство із практикою ЄСПЛ, а також забезпечити належний баланс між реалізацією права на страйк та обмеженням цього права державою [237].

По-перше, виходячи з того, що найважливішою функцією держави та справою всього українського народу є захист суверенітету і територіальної цілісності України [238], вважаємо, що в законодавстві повинна існувати заборона для організації та проведення страйків для працівників органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, взявши за основу перелік органів державної влади, що міститься у статті 12 Закону України від 21.06.2018 № 2469-VIII «Про Національну безпеку України» [183], зокрема: Міністерство оборони України, Збройні сили України, Державна спеціальна служба транспорту, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Служба безпеки України, Антитерористичний центр при Службі безпеки України, Служба судової охорони, Управління державної охорони України, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України, Апарат Ради національної безпеки і оборони України, розвідувальні органи України, Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України. Також повинна існувати заборона для працівників органів прокуратури та суду, а також працівників категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику в різних сферах життєдіяльності держави.

Говорячи про обмеження права на страйк для працівників категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику в різних сферах життєдіяльності, варто звернути увагу на практику інших країн. Так, наприклад, у рішенні Конституційного суду Республіки

Молдова від 07.11.2017 № 30 щодо конституційності обмеження права на страйк для деяких категорій працівників суд дійшов висновку, що посадові особи центральних органів державної влади, здійснюючи свою професійну діяльність, діють прямо чи опосередковано в системі публічної влади для досягнення суспільних інтересів, а тому припинення їхньої діяльності може вплинути на важливі послуги для суспільства. Суд також у цьому рішенні зазначив, що враховуючи невід'ємну необхідність забезпечення безперервності надання певних адміністративних послуг, законодавець може допустити систему «контрольної свободи» стосовно певних категорій працівників [239].

Отже, вважаємо, що у статті 24 Закону № 137/98-ВР частина 2 має бути викладена в такій редакції: «Забороняється організація та проведення страйків працівникам органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, працівникам органів прокуратури та суду, а також працівникам категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику у різних сферах життєдіяльності держави, працівникам органів місцевого самоврядування, як представницького органу територіальних громад». До того ж вважаємо, що у статті 24 має міститися Примітка, де має бути зазначено, що перелік органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, міститься у статті 12 Закону України від 21.06.2018 № 2469-VIII «Про Національну безпеку України».

По-друге, виходячи з того, найвищою соціальною цінністю в Україні є людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, то у законодавстві мають бути чітко визначені сфери життєдіяльності, де під час проведення страйків необхідно забезпечувати мінімальний рівень послуг, як це діє в провідних країнах світу. Наприклад, в Італії у Законі від 12.12.1990 № 146 закріплені норми щодо здійснення права на страйк у сферах надання основних публічних послуг та захисту конституційно гарантованих прав особи. У цьому Законі зазначено, що право на страйк реалізується із дотриманням заходів, спрямованих на забезпечення надання послуг щодо захисту життя, здоров'я, свободи та особистої безпеки, навколишнього середовища, історичної та мистецької спадщини;

охорони здоров'я; громадської гігієни; цивільної оборони; збору та утилізації міських відходів та спеціальних, токсичних та шкідливих відходів; митної справи, обмеженої контролем за тваринами та швидкопсувними товарами; постачання енергії, енергетичних продуктів, природних ресурсів та товарів першої необхідності, а також управління та утримання пов'язаних з ними об'єктів, обмежених питаннями, що стосуються їхньої безпеки; здійснення правосуддя, з особливим акцентом на заходи, що обмежують особисту свободу, та запобіжні та невідкладні заходи, а також кримінальне провадження за участю обвинувачених, які перебувають під вартою; охорони навколишнього середовища та послуг з нагляду за культурною спадщиною; щодо захисту свободи пересування; міський та позаміський громадський транспорт автомобільним, залізничним, трамвайним, повітряним, аеропортовим та морським транспортом, обмежений сполученням з островами; щодо соціальної допомоги та соціального забезпечення, а також заробітної плати чи будь-якого іншого фінансово необхідного забезпечення для задоволення життєвих потреб, що стосуються конституційно гарантованих особистих прав; надання відповідних сум, у тому числі тих, що надаються через банківські послуги; щодо освіти; державна освіта, з особливим акцентом на необхідність забезпечення безперервності послуг у дитячих садках, дошкільних закладах та початкових школах, а також проведення підсумкових оцінювань та іспитів, та університетська освіта, з особливим акцентом на підсумкові іспити в кінці освітніх циклів; щодо свободи комунікацій; поштових послуг, телекомунікацій та інформації громадського радіо і телебачення [240]. При цьому суб'єкти господарювання, що надають основні державні послуги, повинні вжити заходи, щоб забезпечити надання цих послуг, включаючи вимогу утримання від страйку визначеної кількості працівників, необхідних для надання цих послуг.

У статті 537 Трудового кодексу Португалії передбачено, що під час проведення страйку профспілка або страйковий комітет, а також працівники, які беруть участь у страйку, зобов'язані забезпечувати надання мінімальних послуг у таких сферах: пошта та телекомунікації; медичні, лікарняні та фармацевтичні

послуги; громадське здоров'я, включно з проведенням похоронів; енергетика та гірнича справа, включно з постачанням палива; водопостачання; пожежні служби; послуги обслуговування громадян, що забезпечують задоволення основних потреб, за які відповідає держава; транспорт, включно з портами, аеропортами, залізничними та автобусними станціями, що обслуговують пасажирів, тварин, швидкопсувні продукти харчування та товари, необхідні для національної економіки, включаючи їхнє завантаження та розвантаження; а також транспортування та охорона грошових коштів. При цьому мінімальні послуги повинні бути визначені колективним договором або угодою між представниками працівників і роботодавцем. За відсутності відповідних положень у колективному договорі чи угоді компетентний підрозділ міністерства, відповідального за сферу праці, за потреби за участю компетентного органу міністерства, відповідального за відповідну галузь діяльності, ініціює переговори між сторонами з метою досягнення домовленості щодо мінімальних послуг та засобів, необхідних для їх забезпечення. Якщо переговори стосуються страйку, який за своїм змістом є ідентичним щонайменше двом попереднім страйкам, у яких мінімальні послуги вже визначалися шляхом арбітражу, компетентний орган пропонує сторонам прийняти аналогічне рішення, а у разі відмови це фіксується в протоколі переговорів. За відсутності домовленості протягом трьох днів із моменту повідомлення про страйк мінімальні послуги та засоби їх забезпечення визначаються: а) спільним, належним чином обґрунтованим розпорядженням міністра, відповідального за питання у трудовій діяльності, та міністра, відповідального за відповідний сектор діяльності; б) у разі державного підприємства – арбітражним судом, створеним відповідно до спеціального законодавства про обов'язковий арбітраж. Визначення мінімальних послуг має відповідати принципам необхідності, адекватності та пропорційності. Відповідні розпорядження або арбітражні рішення набувають чинності негайно після їх повідомлення заінтересованим сторонам і підлягають обов'язковому розміщенню в приміщеннях підприємства, установи чи служби в місцях,

призначених для інформування працівників. Представники працівників, які беруть участь у страйку, зобов'язані призначити працівників, відповідальних за надання мінімальних послуг, і повідомити про це роботодавця не пізніше ніж за двадцять чотири години до початку страйку; у разі невиконання цього обов'язку відповідне призначення здійснює роботодавець [241].

У статті 28 Конституції Іспанії зазначено, що в державі має бути встановлені необхідні гарантії для забезпечення підтримки основних послуг під час реалізації права на страйк [242], що конкретизовано у статті 10 Королівського указу-закону 17/1977 від 4 березня про трудові відносини (RDLRT) зазначено, що коли страйк оголошується в компаніях, відповідальних за надання будь-яких видів державних послуг або послуг визнаної та невідкладної необхідності, і існують обставини особливої серйозності, державний орган може погодитися на заходи, необхідні для забезпечення функціонування цих послуг [243]. Різними королівськими указами в Іспанії визначено сфери, де повинні надаватися мінімальні послуги у разі страйків. Так, наприклад, королівським указами визначено надання мінімальних послуг, на які поширюється дія громадської служби електропостачання (№1170/1988) [244], гарантію мінімального надання послуг у сфері автомобільного транспорту (№ 35/1984 від 26 березня) [245], гарантії надання основних послуг, пов'язаних з телекомунікаційними, аудіовізуальними та радіо послугами, (№ 529/2002 від 14 червня; № 531/2002 від 14.06.2002) [246;247], у сфері приватної безпеки (524/2002 від 14.06.2002) [248].

Так, наприклад, у статті 2 королівського указу № 524/2002 від 14.06.2002 визначено, що послуги у сфері приватної безпеки надаються на атомних електростанціях, нафтохімічних заводах, нафтопереробних заводах та паливних складах; у діяльності зі здачі на зберігання, зберігання, підрахунку та класифікації монет, банкнот та інших цінних або небезпечних предметів, а також під час транспортування та розповсюдження; на заводах з виробництва вогнепальної зброї, заводах з виробництва вибухових речовин та їх сховищах; у громадському транспорті (порти, аеропорти, залізниці тощо) та в телекомунікаційних центрах; банках, ощадних касах, кредитних установах та в

усіх інших закладах, приміщеннях або видах діяльності, де охоронна служба встановлена в обов'язковому порядку; у діяльності з перетворення, зберігання, транспортування та розповсюдження легкозаймистих матеріалів; у послугах водопостачання, газопостачання та розподілу електроенергії; у центрах та штаб-квартирах соціальних мереж; послуги особистої безпеки для органів влади, державних службовців та інших осіб; послуги, що надаються в центрах сигналізації, з метою гарантування ефективності послуг [248]. При цьому державний секретар з питань безпеки або урядові делегати, якщо територіальний охоплення страйку є регіональним або нижчим, стосовно послуг визначатимуть своєю резолюцією відсоток персоналу, призначеного їм, який повинен виконувати свою діяльність протягом цього ж періоду.

Отже, з використанням зарубіжного досвіду в контексті України вважаємо за необхідне, щоб на рівні закону було чітко визначено перелік життєво важливих послуг, який має відповідати міжнародним стандартам. Водночас на рівні центральних органів виконавчої влади мають прийматися нормативно-правові акти, що визначатимуть мінімально необхідні роботи та послуги у відповідних сферах, із можливістю їх конкретизації в трудовому договорі. При цьому визначення мінімальних послуг завжди повинно відповідати принципам необхідності, адекватності та пропорційності. Йдеться, насамперед, про охорону здоров'я, енергопостачання та теплопостачання, водопостачання і водовідведення, електронні комунікації, а також надання адміністративних послуг та соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення. Запровадження такого підходу дозволить збалансувати право працівників на страйк із потребою суспільства у безперебійному доступі до базових і життєво необхідних послуг.

Вважаємо, що така стаття повинна міститися в Законі № 137/98-ВР, тому пропонуємо цей Закон доповнити статтею 26-1 із таким змістом: «Стаття 26-1. Надання життєво важливих послуг під час проведення страйку.

У разі проведення страйку профспілка або страйковий комітет, а також працівники, які беруть участь у страйку, а також роботодавець зобов'язані

забезпечити надання мінімальних послуг у таких сферах, як охорона здоров'я, енергопостачання та теплопостачання, водопостачання і водовідведення, електронні комунікації, а також надання адміністративних послуг та соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення.

На рівні центральних органів виконавчої влади мають бути прийняті нормально-правові акти, що визначатимуть мінімально необхідні роботи та послуги у цих сферах».

По-третє, слід на законодавчому рівні закріпити право державних службовців на страйк із визначенням мінімального рівня послуг, надання яких повинно бути забезпечене для гарантування населенню безперервного доступ до життєво необхідних послуг, забезпечення базового рівня безпеки та обслуговування під час страйків. Такий мінімальний рівень послуг повинен визначатися в нормальному акті, що видається центральним органом державної виконавчої влади, що формує й реалізує політику в тій чи іншій сфері життєдіяльності держави.

3.3. Перспективи удосконалення механізму реалізації права на страйк.

Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [33], тому з метою гарантування та забезпечення реалізації прав і свобод у державі повинно бути створені дієві механізми їх реалізації та захисту, розв'язання системних проблем [249]. Відтак ефективність державної політики у сфері прав людини значною мірою визначається здатністю держави своєчасно реагувати на порушення, усувати їх причини та забезпечувати реальні, а не декларативні можливості для користування правами та свободами, що гарантується вітчизняним та міжнародним законодавством.

Національною стратегією у сфері прав людини, затвердженою Указом Президента від 24.03.2021 № 119/2021, визначено 27 основних стратегічних

напрямів забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника в процесі формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, ведення господарської діяльності [249].

У контексті нашої теми дослідження, варто зосередити свою увагу на стратегічному напрямку 13 «Забезпечення права на працю та соціальний захист». З-поміж трьох проблем, на вирішення яких спрямований цей напрям, виділено проблему невідповідності законодавства України щодо забезпечення права працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів міжнародним стандартам, а завданням для вирішення цієї проблеми є вдосконалення законодавства України щодо забезпечення права працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів із урахуванням міжнародних стандартів та практики Європейського суду [249]. Це завдання конкретизовано в Плані дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023, зокрема у п. 48 зазначено необхідність розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту нової редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у частині удосконалення процедури регулювання вирішення колективних трудових спорів, а також порядку проведення страйку [250].

Отже, сьогодні перспективними напрямками вдосконалення механізму реалізації права на страйк є зміна чинного законодавства, що врегульовує питання колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі й страйку, також удосконалення процедури оголошення та проведення страйку.

Упродовж тривалого часу українські вчені послідовно наголошують, що чинне законодавство, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, у тому числі страйків, є застаріле. Так, зокрема, Ю. Коломоець виділила низку суттєвих недоліків, що ускладнюють реалізацію права на страйк в Україні та фактично знижують його ефективність як механізм захисту трудових прав. До таких недоліків вчена відносить:

1) надмірну бюрократичність і тривалість процедур, яких працівники зобов'язані дотримуватися для того, щоб оголошений страйк був законним;

2) наявність великого переліку заборон на проведення страйків, що істотно звужує можливості окремих категорій найманих працівників на використання страйку, як засобу захисту своїх трудових, професійних та соціально-економічних прав та інтересів;

3) нерегульованість можливості організації солідарних, попереджувальних чи індивідуальних страйків, як це передбачено законодавством багатьох країн світу;

4) стимулювання штрейкбрехерства, що полягає в заохоченні працівників до відмови від участі у страйку чи до припинення страйку шляхом тиску, обману, надання необґрунтованих переваг тощо.

5) наявність інструментів втручання в проведення страйку в роботодавця, забезпечення допуску на підприємство, установу чи організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участь у страйку;

б) відсутність розмежування процедури вирішення конфліктів інтересів та конфліктів права [236, с. 127-128].

На думку Л. Тептюк, «національне законодавство містить низку неактуальних приписів і потребує оновлення з урахуванням сучасних тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання, змін у трудовому законодавстві, запровадження інституту трудової медіації в Україні» [251, с. 231].

Чинний Закон № 137/98-ВР, що визначає правові й організаційні засади оголошення та проведення страйку, а також встановлено права та обов'язки сторін, гарантії для учасників страйку, умови його законності, був прийнятий у 1998 році й незважаючи на те, що до нього внесено ряд змін та доповнень, сьогодні потребує перегляду й оновлення.

Варто зазначити, що протягом дії цього закону у Верховній Раді України робилися спроби як оновлення положень щодо порядку проведення страйку, так і порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Так, наприклад, проекти Закону України «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»» (№ 4232 від 06.10.2003 [252]), «Про нову редакцію Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»» (№ 4232-1 від 07.06.2004 [253]) хоч і вирізнялися низкою перспективних пропозицій, що могло сприяти підвищенню ефективності правового регулювання в цій сфері суспільних відносин, однак вони містили значну кількість недоліків, які вимагали уточнення й доопрацювання окремих норм, а тому вони були повернуті на доопрацювання.

Новий етап законодавчих ініціатив щодо зміни чинного законодавства про врегулювання страйків розпочався в 2019 році з поданням до Верховної Ради України проекту Закону України від 27.12.2019 № 2682 № «Про страйки та локаути» [233]. У цьому законопроекті було закріплено поняття «страйк», «страйк солідарності», детально описано процедуру оголошення та проведення страйку, а також його призупинення, припинення та відновлення, права працівників та роботодавця під час страйку, оплати праці під час та після страйку, закріплено право роботодавця на локаут та процедуру його проведення. Однак, за висновком Головного науково-експертного управління прийняття цього законопроекту порушувало б комплексний і системний характер функціонування механізму вирішення колективних трудових спорів, а тому вдосконалення правового механізму реалізації права на страйк, як складової цього механізму, доцільніше здійснювати шляхом внесення відповідних змін до чинного Закону, а не шляхом прийняття окремого закону про страйк з одночасним визнанням Закону, таким, що втратив чинність, оскільки, при цьому втрачається системність і комплексність правового регулювання відповідних суспільних відносин [233].

У 2024 році на розгляд до Верховної Ради України також надано законопроект від 16.09.2024 № 12034 «Про колективні трудові спори» [129], метою прийняття якого є запровадження дієвих правових та організаційних засад регулювання порядку та способів вирішення колективних трудових спорів в Україні, запровадження сучасного механізму вирішення таких спорів за допомогою примирних процедур та трудового арбітражу, розвитку інституту

трудової медіації, реалізації права працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, удосконалення порядку та процедури проведення страйків, збалансування інституту відповідальності та інтересів працівників і роботодавців за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Ми не будемо аналізувати повністю цей проєкт, однак у контексті нашої теми зосередимо свою увагу на аналізі розділу VI, що передбачає порядок проведення страйків та локаутів. У цьому законопроєкті досить детально описано правове регулювання права на страйк, процедури оголошення страйку та його проведення. Так, зокрема:

1) закріплено проведення попереджувального страйку (ст. 38), права працівників, які беруть участь у страйку (ст. 42), права працівників, які не беруть участь у страйку (ст. 43), права роботодавців під час страйку (ст. 44), особливі умови участі у страйках деяких працівників (ст. 48),

2) встановлено можливість оголошення попереджувального страйку та регламентовано його процедуру проведення (ст. 38);

3) конкретизовано процедурні аспекти оголошення страйку та висунення вимог страйку (ст. 39), обставини, визнання страйку незаконним (ст. 45)

4) встановлено особливості керівництвом страйком (ст. 40), формування страйкового фонду (ст. 41), а також особливості здійснення права на страйк (ст. 47), завершення страйку (ст. 49)

5) розширено перелік осіб, яким заборонено організувати та брати участь у страйках (ст. 46); вичерпний перелік працівників на яких поширюється обмеження та заборони проведення страйку

б) визначено процедуру проведення локауту (статті 50–54).

У цілому позитивно оцінюючи цей законопроєкт, варто зазначити, що окремі з положень цього проєкту носять дискусійний характер і потребують уточнення. Наприклад, цим законопроєктом у ст. 2 та в ст. 37 закріплюється два різних розуміння поняття «страйк». Так, зокрема, у статті 1 як «тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації,

відокремленого підрозділу юридичної особи, фізичної особи – роботодавця з метою вирішення колективного трудового спору», у статті 37 – як «крайній засіб вирішення колективного трудового спору з метою захисту економічних і соціальних інтересів працівників після проведення примирних процедур, за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Законом». Наявність двох різних тлумачень одного й того ж поняття у межах одного нормативно-правового акту створює правову невизначеність, що надалі може породжувати суперечності в тлумаченні норм, ускладнювати правозастосування. Ми вважаємо, що поняття, надане у статті 37 є більш вдалим.

На нашу думку, до недоліків цього законопроекта відносяться: положення про те, що «не допускається зловживання правом на страйк», адже страйки виникають як крайній захід і лише коли виник колективний трудовий спір не вирішується шляхом примирних процедур, тому в цьому контексті незрозуміло, як працівники, які мають, наприклад заборгованість по заробітній платі й в яких залишився лише один варіант вплинути на рішення роботодавця шляхом страйку мають зловживати цим правом.

Дискусійним залишається положення щодо можливості застосування страйку як засобу вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Законом) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу в разі нереагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості з виплати заробітної плати в сумі, що становить не менше двох середньомісячних заробітних плат для 50 відсотків і більше від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене в колективній угоді (договорі). На перший погляд, така норма спрямована на забезпечення захисту прав найманих працівників у ситуаціях масових і тривалих порушень їхніх соціально-економічних інтересів, зокрема при значній заборгованості із заробітної плати. Однак це положення ставить під сумнів узгодженість правового механізму врегулювання

колективних трудових спорів, оскільки створює виняток із загальної процедури та може призвести до різного тлумачення та застосування.

У частині 1 статті 55 «Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори» передбачено положення, що особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори, несуть адміністративну, цивільну, дисциплінарну, кримінальну відповідальність на підставах, визначених цим Законом, та в інших випадках відповідно до Закону. У ч. 2 статті 55 визначено обставини, за наявності яких особу можна притягнути до адміністративної відповідальності. Так, зокрема до адміністративної відповідальності притягуються особи, винні в несвоєчасному повідомленні сторони колективного трудового спору про проведення страйку чи локауту (п. 3 ч. 2 ст. 55), проведенні страйку чи застосуванні локауту, які визнані судом незаконними (п. 4 ч. 2 ст. 55). Запровадження адміністративної відповідальності за несвоєчасне повідомлення про проведення страйку чи організація страйку, які визнані судом незаконним викликає дискусійний характер із огляду на положення статті 42 цього законопроекту. Так, зокрема, у статті 42 зазначено, що «участь у страйку, за винятком страйків, визнаних судом незаконним, не є порушенням трудової дисципліни й не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. Водночас за логікою ініціатора законопроекту, якщо проведений страйк, оголошений незаконним, то це є порушення трудової дисципліни й є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності, що передбачена КЗпП України. Однак ініціатор законопроекту проведення страйку, який із рішенням суду визнається незаконним, розцінює як вчинення адміністративного правопорушення, що є підставою для притягнення працівників до адміністративної відповідальності.

Варто зазначити, що особливої уваги потребує питання локауту, що передбачено теж у цьому законопроекті.

Історично локаути використовувалися роботодавцями як засіб тиску на працівників під час виникнення трудових спорів, коли роботодавці прагнули зберегти контроль над робочою силою та придушити діяльність профспілок.

Отже, локаути, як і страйки, були інструментом у руках роботодавця у вирішенні трудового спору, адже роботодавець часто використовує локаут у відповіддю на страйк [254]. З часом використання локаутів еволюціонувало і переважна більшість країн або забороняє локаути або встановлює на обмеження на їх використання. На жаль, локаути можуть мати значний вплив на працівників, оскільки вони часто призводять до втрати заробітної плати та пільг. Регулювання локаутів суттєво відрізняється в різних країнах, відображаючи різне трудове законодавство, культурні цінності та економічні умови. Наприклад, у більшості країн ОЕСР не визнають право на локаут як наступальний інструмент, який можна використовувати в колективних переговорах. Багато країн обмежують локаути винятковими обставинами, за яких вважається, що роботодавці страждають від дисбалансу переговорної сили, щоб збалансувати право на локаут з іншими правами працівників, включаючи право на страйк та право на організацію [255]. Відповідно до ст. 57 Конституції Португалії локаут у цій країні заборонено [256]. У статті 22 Закону Греції № 1264/1982 за демократизацію профспілкового руху та гарантування профспілкових свобод працівників міститься положення про заборону локаутів [257].

На думку Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань на національному рівні (СПРО об'єднання профспілок), категорично неприйнятними є спроби легалізації в правовій системі України локауту, як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавців... у т.ч. зважаючи на зарубіжні приклади його застосування та питання надання права на страйк більшій кількості державних службовців [258]. Ми погоджуємося з такою думкою, адже у випадку коли роботодавець запроваджує локаут у відповідь на страйк працівників і згодом працівники пропонують свої оновлені вимоги на переговорах, роботодавець не зобов'язаний приймати пропозицію й може підтримувати локаут доти, доки працівники не погодяться з його вимогами.

Слід звернути увагу, що сьогодні серед науковців теж немає єдиної думки щодо цього законопроєкту. Аналізуючи переваги та недоліки, Л. Тептюк зазначила, що однією із переваг цього проєкту є зменшення навантаження на суди в наслідок застосування примирних процедур; чітке регулювання проведення страйку [251, с. 231]. О. Валецька та С. Панченко до таких переваг проєкту відносять наявність положення про збереження середнього заробітку працівникам, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Однак поряд із цим указують на такі суттєві недоліки щодо врегулювання порядку оголошення та проведення страйку, як відсутність норми щодо наслідків участі працівників у страйку, що за рішенням суду оголошений незаконним, звуження кола осіб, яким заборонено брати участь у страйку, тривалість попереджувального страйку лише 1 годину, відсутність указівки про наслідки локауту для тих, хто не брав участь у страйку [259, с. 215-222]. На думку ж Р. Ханік-Посполітак, сьогодні неможливо стверджувати чи запропоновані в законопроєкті альтернативні способи вирішення трудових спорів справді будуть дієвими й ефективними [260, с. 64].

Розділяючи думки про необхідність оновлення чинного законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів, у тому числі й страйків, ми вважаємо, що це має бути не окремий закон, прийнятий на заміну Закону, а це окрема глава в новому Трудовому кодексі України, яка б урегульовувала порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі й страйку. Доцільно закріпити положення про оголошення і проведення страйків, визначити права й обов'язки роботодавця і органу (особи), що очолює страйк, установити гарантії, обмеження та заборони проведення страйку для окремих категорій працівників, сфери життєдіяльності держави, де мають бути встановлений мінімальний рівень надання послуг, умови та порядок відшкодування шкоди, завданої під час страйку. Наша позиція полягає в тому, що сьогодні кодифікація законодавства є важливою формою впорядкування нормативно-правових актів, яка поєднує як правотворчу, так і систематизуючу діяльність, адже вона спрямована на усунення прогалин і колізій у законодавстві,

підвищення його системності й узгодженості, що в результаті забезпечує ефективніше правове регулювання суспільних відносин і сприяє розвитку правової системи України [261, с. 136]. На жаль, зараз КЗпП України містить лише главу, присвячену вирішенню індивідуальних трудових спорів, при цьому жодної згадки про колективні трудові спори. Це пояснюється історичними обставинами: кодекс був ухвалений ще 10 грудня 1971 року й розроблявся для соціалістичної суспільної формації. До того ж спершу глава XV мала назву «Трудові спори», однак згодом вона була змінена на «Індивідуальні трудові спори». Водночас у Кодексі законів про працю УСРР 1922 року було закріплено право як на індивідуальні, так і на колективні трудові спори [262].

Погоджуємося з позицією В. Адам, що чинний КЗпП України, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам ринку праці, зокрема у сфері врегулювання трудових спорів і навіть попри численні зміни та доповнення, він залишається неспроможним належним чином регулювати трудові правовідносини в умовах сьогодення [263, с. 50]. Д. Денисенко теж указував на відсутність положень, які б стосувалися регулювання різних аспектів трудових відносин, зокрема й вирішення колективних трудових спорів і необхідність підвищення якості правового регулювання шляхом внесення до нового акту кодифікації максимально широкого спектра трудових і пов'язаних з ним відносин [264, с. 9-11].

На думку А. Теліченка, у сучасному етапі євроінтеграційних змін в Україні прийняття нового Трудового кодексу постає як стратегічно важливий етап реформування національного трудового законодавства. Його ухвалення покликане забезпечити належне нормативне закріплення права на працю відповідно до міжнародних стандартів, зокрема актів МОП, Ради Європи та права ЄС [265, с. 72]. Дійсно, прийняття нового КЗпП України, де буде міститися окрема глава про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі щодо оголошення та проведення страйків відповідало б практиці багатьох країн-членів ЄС. Наприклад, у Трудовому кодексі Франції міститься книга V, що регулює питання врегулювання колективних конфліктів [266].

Аналогічні положення закріплені й у Трудовому кодексі Португалії [241] та Литви [267].

Слід констатувати, що в Україні неодноразово здійснювалися спроби посилити відповідальність за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Так, наприклад, до Верховної Ради України на розгляд були подані проекти Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (від 12.04.2017 № 6351) «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та деяких інших законодавчих актів України (щодо відповідальності за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (від 22.06.2017 № 6627) [268], однак лише проект Закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні трудові спори» (від 16.09.2024 № 12035) [269] пропонується питання доповнення КУпАП статтею, яка б передбачала відповідальність за несвоєчасне повідомлення про проведення страйку чи локауту, організація страйку чи локауту, які визнані судом незаконними». Цей проект знаходиться на розгляді.

Узагальнюючи вищевикладене в цьому підрозділі, можна зробити висновок, що право на страйк в Україні реалізується в умовах значної кількості обмежень, які поширюються на широке коло категорій працівників. Формально такі обмеження обґрунтовуються необхідністю гарантування національної безпеки, безперервності надання життєво важливих послуг та стабільного функціонування органів державної влади, безпеки й правопорядку. Водночас надмірна широта законодавчих формулювань (зокрема, щодо «загрози національній безпеці» та невизначеності переліку органів безпеки і правопорядку) створює ризики довільного тлумачення і, як наслідок, необґрунтованого звуження змісту конституційного права працівників на страйк. Порівняння національного законодавства з підходами МОП свідчить, що

українська модель обмежень нерідко виходить за межі допустимого кола «життєво важливих послуг» у вузькому розумінні та не завжди відповідає критеріям необхідності й пропорційності.

Разом з тим аналіз законодавчих ініціатив останніх років дає підстави стверджувати про наявність в Україні сталого, хоча й суперечливого, курсу на модернізацію механізму реалізації права на страйк. Пропозиції щодо оновлення Закону № 137/98-ВР, запровадження інституту трудової медіації, деталізації процедур оголошення та проведення страйку, визначення особливих умов участі окремих категорій працівників у страйкових діях загалом відповідають вектору наближення до європейських та міжнародних стандартів. Водночас спроби легалізації локауту, розширення переліку осіб, яким повністю заборонено право на страйк, а також запровадження надмірної адміністративної відповідальності за порушення процедурних вимог можуть порушити баланс інтересів працівників і роботодавців та послабити реальні гарантії права на страйк.

Висновки до розділу 3

Розгляд правових наслідків проведення страйку дав змогу дійти висновку, що його організація та проведення спричиняють низку правових наслідків, які по-різному впливають на роботодавця та найманих працівників.

Розглянуто правові наслідки проведення страйку під кутом зору роботодавця як суб'єкта підприємницької діяльності, а також роботодавця що є установою чи організацією з бюджетної сфери, з урахуванням особливостей їх правового статусу та специфіки впливу страйку на здійснення їх діяльності. Зазначено, що проведення страйку завжди має негативний вплив, як для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності, так і роботодавця, що є установою чи організацією. Для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності наслідки проявляється в порушенні стабільності виробничих та управлінських процесів, виникненні фінансових втрат, погіршенні ділової репутації. Наголошено, що для суб'єктів бюджетної сфери такі наслідки

пов'язані з обмеження або призупиненням надання послуг, що безпосередньо впливає на реалізацію прав громадян і може призвести до зростання соціальної напруги.

Проаналізовано правові наслідки страйку для працівників, які не брали участь у страйку й які брали участь у страйку. Для працівників, які не брали участь у страйку, настання правових наслідків можливо лише в разі оголошення простою, що призводить до зменшення розміру оплати праці.

Для працівників, які брали участь у страйку, правові наслідки можуть нести як позитивний, так і негативний характер залежно від того, чи визнано страйк судом незаконним. У разі, коли страйк є законним, для працівників не настають негативний наслідків. У разі, коли за рішенням суду оголошений страйк визнаний незаконним, участь у такому страйку розглядається як порушення трудової дисципліни із застосування заходів дисциплінарної відповідальності, у тому числі звільнення. Період перебування у незаконному страйку не зараховується до загального та пільгового трудового стажу та уповноважені особи на проведення страйку можуть бути за рішенням суду зобов'язані відшкодувати завдані роботодавцю збитки за час проведення страйку.

Аналіз правозастосовної та судової практики притягнення до кримінальної відповідальності за примушування працівників до участі в страйку або перешкоджання їхній участі в страйку, що передбачена статтею 174 Кримінального кодексу України свідчить про вкрай рідке застосування цієї норми на практиці. Поодинокі випадки її фікції та відсутність передачі таких проваджень до суду вказують на відсутність ефективності та правової доцільності існування цієї кримінально-правової норми. Обґрунтовано необхідність перегляду підходів до правового реагування на примушування працівників до участі в страйку або перешкоджання такій участі шляхом декриміналізації відповідного діяння та виключення статті 174 Кримінального кодексу України з передбаченням статті у Кодексі України про адміністративні правопорушення, яка б установлювала адміністративної відповідальності за

примушування працівників до участі в страйку або перешкоджання такій участі відповідальності.

Проаналізовано чинне законодавство України, в якому закріплені положення про обмеження або заборону права на страйк для окремих категорій осіб. Доведено, що виділення у статті 24 Закону № 137/98-ВР окремої частини, де встановлено обмеження участі в страйку для персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг, є недостатньо обґрунтованим.

Указано на непослідовність законодавця в закріпленні в різних законах, що визначають діяльність органів державної влади, обмеження/заборони організацію та проведення страйків в них.

Розглянуто особливості заборони проведення страйків працівникам органів державної влади, безпеки та правопорядку. Доведено, що поняття «органи державної влади» і «органи безпеки та правопорядку» співвідносяться між собою як ціле й частина, а тому із урахуванням того, що сьогодні в Україні не існує переліку та вичерпних критеріїв віднесення тих чи інших органів державної влади до органів безпеки та правопорядку, запропоновано закріпити в законодавстві перелік таких органів, взявши за основу перелік органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, що передбачений у статті 12 Закону України «Про Національну безпеку», зокрема Міністерство оборони України, Збройні сили України, Державна спеціальна служба транспорту, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Служба безпеки України, Антитерористичний центр при Службі безпеки України, Служба судової охорони, Управління державної охорони України, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України, Апарат Ради національної безпеки і оборони України, розвідувальні органи України, Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України.

Зроблено висновок, що сьогодні в Україні існує обмеження права на страйк для багатьох категорій осіб, що є надмірно широкими і не відповідають міжнародним стандартам.

Доведено, що обмеження права на страйк для осіб, які проходять альтернативну військову службу на підприємствах, установах, організаціях з підписанням з ними трудового договору, є недоцільним.

Виходячи з того, що найважливішою функцією держави та справою всього українського народу є захист суверенітету й територіальної цілісності України, запропоновано в законодавстві закріпити заборону для організації та проведення страйків для працівників органів державної влади, що належать до сектору безпеки й оборони, для працівників органів прокуратури та суду, а також працівників категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику в різних сферах життєдіяльності держави. Ці зміни мають бути відображені в ч. 2 статті 24 Закону України № 137/98-ВР із внесення такого змісту: «Забороняється організація та проведення страйків для працівників органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, для працівників органів прокуратури та суду, а також працівників категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику у різних сферах життєдіяльності держави», а також зазначенням у Примітці до цієї статті, що перелік органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, міститься у статті 12 Закону України від 21.06.2018 № 2469-VIII «Про Національну безпеку України».

Доведено, що сьогодні в Україні на законодавчому рівні слід закріпити сфери життєдіяльності, де під час проведення страйків необхідно забезпечувати мінімальний рівень надання послуг, як це діє в провідних країнах світу, що повинні відповідати принципам необхідності, адекватності та пропорційності, до яких віднесено сфери охорони здоров'я, енергопостачання та теплопостачання, водопостачання, електронні комунікації, а також надання адміністративних послуг та соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення. Запровадження такого підходу дозволить збалансувати право працівників на

страйк із потребою суспільства у безперебійному доступі до базових і життєво необхідних послуг. Доведено, що сьогодні слід закріпити право державних службовців на страйк із визначенням мінімального рівня послуг, надання яких повинно бути забезпечене для гарантування населенню безперервного доступу до життєво необхідних послуг, забезпечення базового рівня безпеки та обслуговування під час страйків. Такий мінімальний рівень послуг може визначатися в нормативно-правовому акті, що видається центральним органом державної виконавчої влади, що формує й реалізує політику у тій чи іншій сфері життєдіяльності держави.

Запропоновано доповнити Закон № 137/98-ВР статтею 26-1 із таким змістом: «Стаття 26-1. Надання життєво важливих послуг під час проведення страйку.

У разі проведення страйку профспілка або страйковий комітет, а також працівники, які беруть участь у страйку, а також роботодавець зобов'язані забезпечити надання мінімальних послуг у таких сферах, як охорона здоров'я, енергопостачання та теплопостачання, водопостачання і водовідведення, електронні комунікації, а також надання адміністративних послуг та соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення.

На рівні центральних органів виконавчої влади мають бути прийняті нормативно-правові акти, що визначатимуть мінімально необхідні роботи та послуги у цих сферах».

Перспективними напрямками вдосконалення механізму є зміна чинного законодавства, що врегульовує питання колективних трудових спорів (конфліктів), в тому числі страйку, а також удосконалення процедури оголошення та проведення страйку.

Обґрунтовано доцільність передбачити в новому Трудовому кодексі України окрему главу, яка б врегульовувала порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), в тому числі й страйку.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу міжнародного, зарубіжного та національного законодавства, судової практики, праць вітчизняних і зарубіжних учених отримати нові результати у формі наукових висновків щодо юридичної природи та змісту страйку як одного із засобів вирішення колективного трудового спору, окреслити проблеми теоретичних та практичних аспектів у зазначеній сфері, а також розробити обґрунтовані пропозиції і рекомендації щодо їх удосконалення.

1. Протягом XIX та початку XX століть страйки були поширеним інструментом, який використовували робітники для підвищення заробітної плати чи покращення умов праці. Незважаючи на довгий шлях від повної заборони до визнання права на страйк, як на національних, так і на міжнародному рівнях, страйки відіграли важливу роль у формуванні трудового законодавства та виникненні профспілок, а також стали одним із дієвих інструментів для досягнення 40-годинного робочого тижня, встановлення мінімальної заробітної плати й соціального забезпечення, підвищення заробітної плати, оплати понаднормової роботи, відпустки по вагітності та пологам та по догляду за дитиною, впровадження правил і стандартів в охороні праці.

Перебування українських земель під владою різних держав, кожна з яких формувала власні підходи до регулювання трудових відносин і колективних протестів, значно вплинуло на розвиток страйкового руху в Україні.

Зазначено, що поряд із розвитком страйкового руху розвивалося й правове регулювання страйків, як на державному, так і міжнародному рівнях. Важливу роль у формуванні підходів до тлумачення та розуміння права на страйк відіграв ЄСПЛ, судова практика якого продемонструвала еволюцію підходів до розуміння права на страйк: від сприйняття його як непрямого інструменту захисту професійних інтересів до визнання його невід'ємною частиною фундаментального права на свободу мирних зібрань і об'єднань.

2. Страйк визначено, як тимчасове колективне, часткове або повне припинення роботи працівниками підприємства, установи чи організації з метою підтримки висунутих вимог щодо захисту їхніх соціально-економічних інтересів, які роботодавець відмовляється задовольнити іншим шляхом, проведення якого не допускається до вичерпання примирних процедур або у випадках, коли інші способи досягнення домовленостей виявилися неефективними чи були проігноровані роботодавцем.

Виокремлено такі ознаки страйку: використання його як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору; прояв у формі призупинення виконання працівниками своїх трудових обов'язків; колективний характер; тимчасовий характер; добровільність участі; організаційна впорядкованість. Разом з тим запропоновано доповнити перелік сутнісних ознак страйку такими характеристиками, як його цільова спрямованість та правовий характер. Цільова спрямованість страйку означає наявність чітко визначеної мети, задля досягнення якої працівники приймають рішення про його оголошення та проведення. Правовий характер страйку полягає в тому, що його організація та проведення відбувається на підставі норм національного законодавства та міжнародних актів, що визначають умови, порядок і межі реалізації цього права, а також установлюють критерії законності чи незаконності страйкових дій.

Зазначено, що страйки можуть класифікуватися за різними критеріями: 1) залежно від причин виникнення та мети проведення страйку: економічні страйки, політичні страйки й страйки солідарності; 2) залежно від масштабів і рівня солідарності: локальні (виробничі) страйки, галузеві (територіальні) страйки, загальнонаціональні страйки; 3) за тривалістю: строкові страйки та безстрокові страйки; 4) за правовими наслідками: законні страйки та незаконні страйки.

3. До процесуальних аспектів оголошення страйку віднесено: вступ найманих працівників у колективний трудовий спір (конфлікт); вичерпання всіх інших можливих способів вирішення колективного трудового спору

(конфлікту); прийняття рішення про оголошення страйку; повідомлення про оголошення страйку.

Обґрунтовано необхідність скорочення строків попередження про оголошення страйку: загального – з 7 до 5 днів, а для підприємств із безперервним виробничим процесом – з 15 до 7 днів шляхом внесення змін до частини 6 статті 19 Закону № 137/98-ВР у такій редакції: «Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або вповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за п'ять днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за сім днів». Такі строки сприятимуть підвищенню оперативності реагування, забезпечать ефективність страйку як законного інструменту захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників та відповідатимуть його призначенню як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору.

4. Виокремлено три групи повноважень роботодавця під час страйку та органу (особи), що очолює страйк: 1) інформаційно-комунікаційні (повноваження, які забезпечують належний обмін інформацією та взаємодію між роботодавцем і органом (особою), що очолює страйк), 2) організаційно-управлінські (повноваження, які забезпечують організацію роботи діяльності суб'єкта господарювання під час страйку, прийняття управлінських рішень, спрямованих на підтримання безперервності здійснення повсякденних процесів діяльності суб'єкта господарювання, а також створення умов для зменшення негативних наслідків страйку, а також повноваження, які спрямовані на організацію та координацію дій працівників під час страйку, забезпечення необхідного мінімуму робіт для підтримання життєдіяльності підприємства, а також контроль за дотриманням узгоджених процедур і рішень, пов'язаних із проведенням страйку), 3) примирно-посередницькі (повноваження, що спрямовані на організацію та здійснення процедур примирення сторін).

Запропоновано внести зміни до статті 26 Закону № 137/98-ВР та викласти її в такій редакції:

«Стаття 26. Забезпечення безпеки та життєздатності підприємства під час страйку.

1. Орган (особа), що очолює страйк та роботодавець зобов'язаний протягом усього періоду тривалості страйку вживати заходів для недопущення загрози життю і здоров'ю людей, а також забезпечувати життєздатність підприємства, збереження його майна, охорону навколишнього природного середовища та підтримання громадського порядку.

2. Учасники страйку зобов'язані не допускати загрози життю й здоров'ю людей, дотримуватися законності та громадського порядку, утримуватися від пошкодження майна підприємства і перешкоджання роботі осіб, які не беруть участі в страйку.

3. Органи місцевої виконавчої влади та органи місцевого самоврядування зобов'язані взаємодіяти з роботодавцем і органом (особою), що очолює страйк, у здійсненні заходів із забезпечення громадської безпеки».

5. Зазначено, що гарантії для працівників під час страйку є частиною загальних гарантій права на страйк, яка стосується безпосереднього становища працівника в період проведення страйку й спрямована на забезпечення створення сприятливих умов для повної та ефективної реалізації працівниками права на страйк.

До гарантій для працівників під час страйку віднесено: гарантії наявності імунітету від стягнень за порушення трудової дисципліни за участь у законному страйку, гарантії збереження заробітної плати працівникам, які не брали участь у страйку, гарантії дії трудового договору під час страйку, гарантії збереження трудового стажу, гарантії недопущення дискримінації, гарантії безпеки.

Доведено необхідність виключення положення частини 2 статті 27 Закону № 137/98-ВР.

6. Наголошено, що страйк зумовлює виникнення комплексу правових наслідків, які мають відмінний характер для роботодавця та для найманих працівників.

Зазначено, що страйк має деструктурний характер для роботодавця, що є суб'єктом підприємницької діяльності, й правові наслідки проведення страйку є порушення функціонування підприємства та ведення господарської діяльності, виникнення фінансових втрат, погіршення ділової репутації підприємства, зниження рівня довіри контрагентів, а також проведення позапланових перевірок органами державної влади та притягнення посадових осіб до адміністративної відповідальності. Для роботодавця, що є установою чи організацією з бюджетної сфери, правові наслідки проявляються в порушенні стабільності їх діяльності, обмеженні чи призупиненні надання послуг, що безпосередньо впливає на реалізацію конституційних прав громадян та може спричиняти підвищення соціальної напруги.

Акцентовано увагу на тому, що для працівників правові наслідки страйку мають диференційований характер і залежать від їхньої участі в ньому, так і законності самого страйку. Правовим наслідком законного страйку є підписання угоди між роботодавцем і представниками трудового колективу щодо врегулювання колективного трудового спору, що передбачає часткове або повне задоволення вимог працівників. Для працівників, які не брали участь у страйку, правові наслідки можуть настати лише у випадку оголошення простою, коли через проведення страйку роботодавець може зменшити оплату праці відповідно до чинного законодавства. Для працівників, які брали участь у страйку, який за рішенням суду оголошений незаконним, правові наслідки носять негативний характер. Така участь кваліфікується як порушення трудової дисципліни та є підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності. Час перебування в незаконному страйку не зараховується до загального та пільгового трудового стажу й за рішенням суду особи, вповноважені на проведення страйку, можуть бути зобов'язані відшкодувати завдані роботодавцю збитки за час проведення страйку.

Обґрунтовано необхідність закріплення обов'язку відшкодування завданої матеріальної шкоди роботодавцю працівником, який брав участь у страйку, незалежно від його законності, та який умисно пошкодив чи знищив майно

роботодавця із доповненням статті 34 Закону № 137/98-ВР таким пунктом: «У разі умисного пошкодження чи знищення майна роботодавця працівником, який бере участь у страйку, незалежно від визнання цього страйку законним чи незаконним, обов'язок із відшкодування матеріальної шкоди покладається на такого працівника відповідно до норм трудового законодавства».

7. Розкрито особливості обмеження реалізації права на страйк для окремих категорій працівників та зроблено висновок, що ці обмеження є надмірно широкими й не узгоджуються з міжнародними стандартами.

Запропоновано закріпити заборону організації та проведення страйків для працівників органів державної влади, що забезпечують захист суверенітету й територіальної цілісності України, і належать до сектору безпеки і оборони, взявши за основу перелік цих органів, що передбачений у статті 12 Закону України «Про Національну безпеку», працівників органів прокуратури та суду, а також працівників категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику в різних сферах життєдіяльності держави, органів місцевого самоврядування, як представницького органу територіальних громад. Іншим державним службовцям надати право на страйк.

Запропоновано у статті 24 Закону № 137/98-ВР частину 2 викласти в такій редакції:

«Забороняється організація та проведення страйків працівникам органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, працівникам органів прокуратури та суду, а також працівникам категорії «Б» центральних органів виконавчої влади, які формують і реалізують державну політику в різних сферах життєдіяльності держави, працівникам органів місцевого самоврядування, як представницького органу територіальних громад». До того ж вважаємо, що у статті 24 має міститися Примітка, де має бути зазначено, що перелік органів державної влади, що належать до сектору безпеки і оборони, міститься у статті 12 Закону України від 21.06.2018 № 2469-VIII «Про Національну безпеку України».

Доведено необхідність на законодавчому рівні закріпити сфери життєдіяльності держави, де під час проведення страйків необхідно забезпечити мінімальний рівень надання послуг, надання яких повинно бути забезпечення для гарантування населенню безперервного доступу до життєво необхідних послуг, забезпечення базового рівня безпеки та обслуговування під час страйків із урахуванням принципів необхідності, адекватності та пропорційності, до яких віднесено: сфери охорона здоров'я, енергопостачання, теплопостачання, водопостачання, електронні комунікації, надання адміністративних послуг, надання соціальних послуг найбільш вразливим категоріям населення. Зазначено, що мінімальний рівень послуг слід визначати в підзаконному нормативно-правовому акті, що видається центральним органом державної виконавчої влади, що формує й реалізує політику в тій чи іншій сфері життєдіяльності держави.

Запропоновано доповнити Закон № 137/98-ВР статтею 26-1 із таким змістом: «Стаття 26-1. Надання життєво важливих послуг під час проведення страйку.

У разі проведення страйку роботодавець, профспілка або страйковий комітет, а також працівники, які беруть участь у страйку, зобов'язані забезпечити надання мінімальних послуг у таких сферах, як охорона здоров'я, енергопостачання та теплопостачання, водопостачання й водовідведення, електронні комунікації, а також надання адміністративних послуг і соціальних послуг найбільш уразливим категоріям населення.

На рівні центральних органів виконавчої влади мають бути прийняті нормативно-правові акти, що визначатимуть мінімально необхідні роботи та послуги в цих сферах».

8. До перспективних напрямів удосконалення механізму реалізації права на страйк віднесено: удосконалення чинного законодавства, що врегульовує питання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі страйків, а також удосконалення процедури оголошення та проведення страйку.

Запропоновано передбачити в новому Трудовому кодексі України окрему главу, яка б урегульовувала порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі й страйку. У цій главі доцільно закріпити положення про оголошення й проведення страйків, визначити права й обов'язки роботодавця і органу (особи), що очолює страйк, установити гарантії, обмеження та заборони проведення страйку для окремих категорій працівників, сфери життєдіяльності держави, де мають бути встановлений мінімальний рівень надання послуг, умови та порядок відшкодування шкоди, завданої під час страйку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Stearns P. N. Measuring the Evolution of Strike Movements. *International Review of Social History*. 1974. № 19(1). P. 1–27. URL: <https://doi.org/10.1017/S0020859000004478>
2. Makui A., Seyedhosseini S. M., Sadjadi S. J., Esmaeili P. Analysis of labor strike based on evolutionary game and catastrophe theory. *EURO Journal on Decision Processes*. 2020. № 8(1-2). P. 79–88. URL: <https://doi.org/10.1007/s40070-020-00111-y>
3. Isaac L. W., Harrison D. M., Lipold P. F. Class Conflict in Capitalist Society, Editor(s): Lester Kurtz, Encyclopedia of Violence, Peace, & Conflict (Second Edition), *Academic Press*. 2008. P. 275–295. URL: <https://doi.org/10.1016/B978-012373985-8.00026-X>.
4. Lowe N. *Mastering Modern British History*. 5th ed. London : Palgrave, 2017. 636 p.
5. Боняк В. О., Коломоєць Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти : монографія. Дніпропетровськ : Ліра, 2017. 175с.
6. Murcia J. G., Villiers C. Strikes and the contract of employment: a comparison of the laws of Spain and England. *Legal Studies*. 1997. № 17(01). P. 101–127. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1748-121x.1997.tb00661.x>
7. 25 mai 1864 La loi Ollivier instaure le droit de grève. URL: https://www.herodote.net/25_mai_1864-evenement-18640525.php
8. La Constitution du 27 Octobre 1946. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>
9. National Labor Relations Act of USA 1935. URL: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>
10. Molinder J., Karlsson T., Enflo K. Social democracy and the decline of strikes. *Explorations in Economic History*. 2022. Vol. 83. URL: <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2021.101420>.

11. Yearbook of Labour Statistics. URL: <https://www.ilo.org/publications/yearbook-labour-statistics-v>
12. Adamova K., Valentova V. About the history and present of right to strike in the Czech Republic. *The lawyer quarterly*. 2012. Vol. 2. No. 4. P. 337–340.
13. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.) Дрогобич : Вид. фірма «Відродження», 1995. 126 с.
14. Берест І. Р. Страйкова боротьба з участю профспілок у Східній Галичині у другій половині ХІХ – на початку ХХ століття. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2017. Т. 20. № 10. С. 115–120. URL: <https://doi.org/10.15421/1717140>
15. Машкевич С. Страйки на міському транспорті Києва (1901-2014). *Етнічна історія народів Європи*. 2016. Вип. 49. С. 93–100.
16. Вітенко М. Селянський страйк 1902 р. в Галичині та польсько-українські взаємини. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Історія*. 2004. Вип. 11. С. 27–34.
17. Кудінов Д. В. Страйковий рух селянства Лівобережної України у 1905-1907 рр. *Сумська старовина*. 2010. № XXX. С. 86–103.
18. Коломоєць Ю. О. Еволюція становлення нормативно-правового регулювання конституційного права на страйк як основи розвитку публічного управління. *Наукові перспективи*. 2021. № 3(9). С. 76–91. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-3\(9\)-76-91](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-3(9)-76-91)
19. Історія держави і права України : підручник у 2-х т. / [В. Д. Гончаренко, А. Й. Рогожин, О. Д. Святоцький та ін.]. Київ : Концерн «Вид. дім «Ін Юре», 2003. Т. 1. 2003. 656 с.
20. 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.
21. Третій Універсал Української Центральної Ради. 7 листопада 1917 р. ЦДАВО України, ф. 1115, оп. 1, спр. 4, арк. URL: http://constituanta.blogspot.com/2011/03/i-1917_07.html

22. Енциклопедія історії України / редкол.: В. А. Смолій (гол.) та ін. Київ : Вид-во «Наукова думка», 2003. Т. 1: А–В. 688 с.
23. Мовчан О. М. Робітничий страйковий рух в Україні (20-ті рр.). *Український історичний журнал*. 1999. № 1. С. 31–41.
24. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 196 с.
25. Каганов Ю. О. Робітничий та профспілковий рух як складова опозиційної боротьби в Україні і країнах Центрально-східної Європи (1980-1991 рр): компаративний підхід. *Zaporizhzhia Historical Review*. №1(22). С. 142–157. URL:
<https://files.znu.edu.ua/files/Fakhovivydannya/historySciWorks/22/22/kaganov.pdf>
26. Велінець Ю. І. Страйки шахтарів Волинської області в контексті загальносоюзного шахтарського страйкового руху 1989-1991 рр. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Історичні науки*. 2018. Т. 29(68) № 4. С. 1–9.
27. Горбань Т. Ю., Коцур В. В. Робітничий рух на Донбасі у процесах суверенізації України. *Наукові записки ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2013. Вип. 5(61). С. 294–304.
28. Агапов В. Л. Шахтарські колективи в умовах кризи 1976-1991 роки : дис. ... д-ра істор. наук : 07.00.01 / Дон. нац. ун-т. Донецьк : 2012. 545 с. URL:
https://shron1.chtyvo.org.ua/Ahaporov_Volodymyr/Shakhtarski_kolektyvy_v_umovakh_kryzy_1976-1991_rr.pdf?PHPSESSID=4gdenlt5f8hnhfd9mc4auhf6i4
29. Агапов В. Л. Перші шахтарські страйки горбачовського періоду «перебудови» в УРСР (1988 – перша половина 1989 року): історіографія питання, сучасний погляд. *Запорізький історичний огляд*. 2021. №1(38). С. 350–355. URL:
<https://istznu.org/index.php/journal/article/view/1494>
30. Лагутіна І. В. Страйк як спосіб захисту колективних трудових прав та інтересів працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 45. С. 376–384.

31. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР : постанова Верхов. Ради України від 12.09.1991 № 1545-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12#Text>
32. Дараганова Н. В. Право на страйк та механізм реалізації визнання страйку незаконним. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2014. № 2. С. 123–130.
33. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
34. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80/ed19980303#Text>
35. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затв. наказом Нац. служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text>
36. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення. URL: <https://nmcs.gov.ua/about-us/reports>
37. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>
38. Загальна декларація прав від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
39. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125
40. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
41. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
42. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300?ed=19611018&find=1&text=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B9#w1_1

43. *Unison v the United Kingdom* (Application no. 53574/99) (ECtHR, 10 January 2002). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22148>
44. *Wilson, National Union of Journalists and other v the United Kingdom* (Application no 30668/96, 30671/96 та 30678/96) (ECtHR, 2 July 2002). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554>
45. *Demir and Baykara v Turkey* (Application no. 34503/97) (ECtHR, 12 November 2008). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558>
46. *Enerji Yapı-Yol Sen v Turkey* (Application 68959/01) (ECtHR, 21 April 2009). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92266>
47. *Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport workers' Union (NTF) v. Norway*. (Application no. 45487/17) ECtHR, 10 September 2021). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210332>
48. Право на страйк у практиці Європейського суду з прав людини: еволюція правових підходів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2024. № 3(39). С. 104–109. URL: <https://doi.org/10.35774/app2024.03.104>
49. *Schmidt and Dahlstrom v Sweden* (Application no. 5589/72) (ECtHR, 6 February 1976). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57574>
50. *Karaçay v. Turquie* (Requête no 6615/03). (ECtHR, 27 May 2007). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79902>
51. *Kaya et Seyhan v Turkey*. (Application no 30946/04) (ECtHR, 15 December 2009). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93993>
52. *Htratski lijecnicki Sindikat v Croatia*. (Application no. 36701/09) (ECtHR, 27 November 2014). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148181>
53. *Association of Academics v. Iceland*. (Application no. 2451/16). (ECtHR, 12 May 2018). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-183375>
54. *Selçuk BARIŞ against Turkey* (Application no. 66828/16) (ECtHR, 12 December 2021). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217488m>
55. Strike map of Europe. URL: <https://www.etui.org/strikes-map>
56. The Countries Which Go on Strike the Most. URL: <https://www.statista.com/chart/20167/the-countries-which-go-on-strike-the-most/>

57. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. 223 с.

58. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. до повн. та СД) / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.

59. Тлумачний словник української мови. Харків : ФОЛІО, 2002. 543 с.
URL: <https://archive.org/details/tlumachny2002?view=theater>

60. Reder M. W. Strikes. In: The New Palgrave Dictionary of Economics. Palgrave Macmillan. London, 1987. URL: https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_1391-1

61. Hyman R. Strikes and Society. In: Strikes. Palgrave Macmillan. London, 1989. URL: https://doi.org/10.1007/978-1-349-19819-1_6

62. Лоза О. Право на страйк. *Профспілки України*. 2004. № 6. С.8–16.

63. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 5. С. 96–99.

64. Новак І., Оверковський Б., Покотиленко Р. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і врегулювання права працівників на страйк в Україні. URL: <https://trudovi.org.ua/wp-content/uploads/2021/09/pro-pravo-na-strayk.pdf>

65. Волохов О. С. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною. *Альманах права*, 2012. Вип. 3. С. 348–352.

66. Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes. Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. 1993, January. URL: <https://www.ilo.org/resource/resolution-concerning-statistics-strikes-lockouts-and-other-action-due>

67. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Patvirtinimo, Įsigaliojimo Ir Įgyvendinimo Įstatymas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

68. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/rozwiazywanie-sporow-zbiorowych-16794197>
69. Zákon o kolektivním vyjednávání Zákon č. 2/1991 Sb. URL://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2
70. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus Vastu võetud 05.05.1993. URL: //www.riigiteataja.ee/akt/191311
71. Німак К. Страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний журнал*. 2013. № 8. С. 39–45.
72. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк : друк ПП Іванюк В.П, 2011. 208 с.
73. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
74. Отовчиць С. Л. До питання про правову природу страйків та їх суттєвих ознак. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 19-20 квіт. 2024 р.)*. С. 355–357.
75. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
76. Loewy R. S. Strikes. In: ten Have, H. (eds) *Encyclopedia of Global Bioethics*. Springer, Cham. 2015. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-05544-2_405-1
77. Iceland PM joins crowd of 100,000 for full-day women's strike. URL: <https://www.theguardian.com/world/2023/oct/24/iceland-prime-minister-joins-womens-strike-katrin-jakobsdottir>
78. Young K., Banerjee T., Schwartz M. Capital Strikes as a Corporate Political Strategy: The Structural Power of Business in the Obama Era. *Politics & Society*. 2018. № 46 (1). URL: <https://doi.org/10.1177/0032329218755751>.

79. Про критичну інфраструктуру : Закон України від 16.11.2021 № 1882-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text>
80. The right to strike in essential services: economic implications. URL: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10894&lang=E>
81. Bufkin S. The hunger strike as a biopolitical technology: re-reading the 1981 Irish republican prison protest. *Cultural Studies*. 2024. P. 1–28. URL: <https://doi.org/10.1080/09502386.2024.2405584>
82. Методичні рекомендації щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з метою захисту прав працівників : рекомендації ФПУ від 11.08.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002580-15#Text>
83. The Flint, Michigan, Sit-Down Strike. URL: <https://guides.loc.gov/this-month-in-business-history/february/flint-michigan-sit-down-strike>
84. Annual number of strike days per 1,000 employees reported by companies in France between 2005 and 2022. URL: <https://www.statista.com/statistics/950948/amount-strike-days-per-1000-employees-france/>
85. Pilati K., Perra M. S. Economic and Political Strikes: A Social Movement Unionism Hypothesis. *Socialism and Democracy*. 2022. № 36(1-2). P. 39–63. URL: <https://doi.org/10.1080/08854300.2022.2253073>
86. Towards an EU-wide right to politically strike: A constitutional perspective. 2023. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU\(2024\)757656_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU(2024)757656_EN.pdf)
87. France Faces More Port Strikes to Protest Lack of Action on Pension Reforms. URL: <https://maritime-executive.com/article/france-faces-more-port-strikes-to-protest-lack-of-action-on-pension-reforms>
88. Tesla labour dispute sparks Nordic sympathy strikes. URL: <https://energy.economictimes.indiatimes.com/news/power/tesla-labour-dispute-sparks-nordic-sympathy-strikes/106657250>

89. Air Canada racing to recover from wildcat walkout. URL: <https://www.cbc.ca/news/canada/air-canada-racing-to-recover-from-wildcat-walkout-1.556695>
90. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України (заява № 4840812) рішення ЄСПЛ від 02.10.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44#Text
91. European Trade Union Committee for Education. Lithuania: Government implements collective agreement after warning strike by unions. <https://www.csee-etu.org/en/item/2363:lithuania-government-implements-collective-agreement-after-warning-strike-by-unions>
92. Закон за уреждане на колективните трудови спорове. Отражена деноминацията от 05.07.1999. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2132290049>
93. Учители от Джебел в символічна стачка. URL: <https://kmeta.bg/uchiteli-ot-djebel-v-simvolichna-stachka/>
94. Пазенок А. С. Право на страйк: вітчизняний та світовий досвід. *Юридичний вісник*. 2009. № 2 (11). С. 70–73.
95. Слома В.М. Право на страйк та його реалізація в Україні. *Юридичний вісник*. 2014. № 2(31). С. 95–98.
96. Куян І. А. До питання про право на страйк як форму прояву народного суверенітету. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3(25). С. 221–224.
97. Мокрицька Н. П. Вирішення трудових спорів : навчальний посібник. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2024. 216 с.
98. Швець Н. Умови реалізації права на страйк. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 118–121.
99. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2021. 440 с.
100. Рішення Фастівський міськрайонний суд Київської області від 14.08.2017 у справі № 381/2796/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68382459>

101. Рішення Попаснянського районного суду Луганської області від 29.10.2016 у справі № 423/3238/16-ц. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/62396610>
102. Рішення Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 17.08.2017 у справі 456/2397/17. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/68357601>
103. Рішення Світловодського міськрайонного суду Кіровоградської області від 19.09.2017 у справі 401/2326/17. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/69071089>
104. Отовчиць С. Л. Визнання страйків незаконними в Україні: правозастосовча практика. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 14. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16930799>
105. Положення про порядок вступу у колективний спір (конфлікт) : розпорядження НСПП від 15.08.2024 № 82. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS40252>
106. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
107. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
108. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одеська нац. юрид. акад. Одеса, 2006. 23 с.
109. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005/ed20051229/sp:dark#Text>
110. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
111. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія : підручник. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 564 с.

112. Кочерга А. В., Бондар-Підгурська О. В. Науково обґрунтований синтез видимих і невидимих причин конфліктів на промислових підприємствах. *Економіка та суспільство*. 2025. № 71. С. 518–522. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-114>

113. Діордіца І. В., Шевчук Є. С. Теоретико-правові питання вдосконалення процедури вирішення трудових спорів. *Juris Europensis Scientia*. 2020. Вип. 4. С. 75–78. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i4.154>

114. Чанишева Г. І., Панченко А. О. Поняття та види колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 12. С. 577–579. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-12/143>

115. Положення про об'єднану організацію Профспілки працівників охорони здоров'я України. URL: <https://medprof.org.ua/profspilka-pracivnikiv-okhoroni-zdorovja-ukrajini/polozhennja/polozhennja-pro-objednanu-organizaciju-profspilki/>

116. Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок : наказ Націон. служби посередництва і примирення від 21.06.2019 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0043299-19#n7>

117. Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 16.06.2021 у справі № 640/15778/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97696095>

118. Про Стратегію розвитку Національної служби посередництва і примирення на 2025-2026 роки : розпорядження Нац. служби посередництва і примирення від 15.01.2025 № 4. URL: https://drive.google.com/file/d/1M5to_A2B1gag_2MgKbd-NBILcZM42ak-/view

119. Отовчиць С. Л. Роль Національної служби посередництва і примирення у врегулюванні колективних (трудових) спорів під час воєнного стану в Україні. *Глобальні виклики та інновації: шляхи розвитку сучасної науки* : матеріали IV Міжнар. наук.-теорет. конф. (м. Львів, 11 лип. 2025 р.). С. 86–89.

120. Про затвердження Положення про порядок реєстрації та зняття з реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) : розпорядження Нац. служби посередництва і примирення від 13.05.2025 № 54. URL: https://drive.google.com/file/d/1DivdqDfCSIT3YiClz8jP9qE_mb6jFQTo/view

121. Рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15.03.2018 у справі № 174/852/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72912486>

122. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки.* 2018. № 7. С. 280–289. URL: <https://doi.org/10.36477/2616-7611-2018-07-30>

123. Трудове право України : підручник / за заг. ред. : М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с.

124. Про затвердження Положення про примирну комісію : наказ Нац. служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text>

125. Отовчиць С. О. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство.* С. 318–322. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.55>

126. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

127. Сьомич М. І., Стрілець Ю. В., Шведенко П. Ю. Медіація в трудових спорах: перспективи застосування в Україні та досвід Європейського Союзу. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2024. № 9. С. 409–413. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/98>

128. Про затвердження Положення про посередника : наказ Нац. служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>

129. Про колективні трудові спори : проєкт Закону України від 16.09.2024 № 12034. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879>

130. Пилипенко А. А., Волкова М. А., Радзецький О. М. Право на страйк: українські реалії. *Правова позиція*. 2019. № 4(25). С. 121–128. URL: <https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-4-121-128>

131. Рішення Верховного суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.05.2022 у справі № 212/7150/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104258295>

132. Рішення Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 17.11.2017 у справі 214/4164/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70351448>

133. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 26.04.2018 у справі № 214/4164/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73740087>

134. Леонідова О. О. Поняття та генезис повноважень, механізм їх регулювання та легітимність при встановленні на законодавчому рівні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 27–31. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.4>

135. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.09.1998 № 16/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>

136. Ділігул А. С. Особливості укладання і розірвання трудового договору: практичні аспекти. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. № 1. С. 126–129. URL: <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2024-1-23>

137. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудоваих правовідносин : монографія. Львів : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.

138. Коленда Н. В. Соціальний діалог: сутність, оцінка дієвості та напрями активізації : монографія. Луцьк : Терен, 2014. 192 с.

139. Колот А. М. Вирішення соціально-трудоових конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>

140. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001120-19#Text>

141. Панченко В. А. Управління життєздатністю суб'єктів аграрного бізнесу в умовах війни та соціально-економічної нестабільності. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2023. Вип. 36. С. 77–83. URL: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7656740>

142. Федотова І. В., Санджай Кумар. Бал Життєздатність підприємства: поняття й специфічні риси. *Економіка транспортного комплексу*. 2020. Вип. 36. С. 5–22. URL: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2020.36.0.5>

143. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ним органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку : наказ Нац. служби посередництва і примирення від 28.04.2004 № 66. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-04#Text>

144. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

145. Статут професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України. URL: https://zalp.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/statut_2022.pdf

146. Рішення Верховного суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.06.2020 у справі № 158/1772/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89903554>

147. Панкевич О. З. Соціальна держава: поняття та загальнотеоретична характеристика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, Львів. 182с.

148. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко та ін. Київ, 1998. Т.1 : А–Г.

149. Рабінович П. М., Панкевич І. М. Здійснення прав людини: проблеми обмежування (загальнотеоретичні аспекти) : монографія. Львів : Астрон, 2001. 108 с.

150. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.

151. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 23 с.

152. Мацькевич М. М. Поняття та сутність юридичних гарантій конституційних культурних прав і свобод. *Збірник наукових статей*. 2014. С. 95–103.

153. Сокол М. В. Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних держав. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 190–195.

154. Собакарь А. О. Гарантії прав працівників на безпечні умови праці. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 147–154.

155. Колективний договір між роботодавцем та первинною профспівковою організацією в комунальному некомерційному підприємстві «Клінічний пологовий будинок Пресвятої Діви Марії» Сумської міської ради на 2020-2025 роки». URL: <https://dszn.smr.gov.ua/wp-content/uploads/2022/09/Pologovij.pdf>

156. Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб

: Закон України від 09.01.2025 № 4196-IX. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4196-20#Text>

157. Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності у 2017–2020 роках. URL:
https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/pr/stv/arh_sed_20u.htm

158. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Міськвітло» Чортківської міської ради на 2024–2027 роки URL: <https://www.chortkivmr.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/Misksvitlo.pdf>

159. Колективний договір між адміністрацією ДП «Добропіллявугілля-видобуток», Добропільською територіальною організацією профспілки працівників вугільної промисловості та Добропільською місцевою організацією Незалежної профспілки гірників України (в редакції 2022 року). URL:
https://uszn-dobr.gov.ua/wp-content/uploads/2022/02/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80-%D0%94%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BB%D1%8F%D0%B2%D1%83%D0%B3%D1%96%D0%BB%D0%BB%D1%8F-%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BA_compressed.pdf

160. Швець Н. М. Негативні правові наслідки страйкового руху. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. № 8. С. 224–226.

161. Національний інститут стратегічних досліджень. Пріоритети та важелі модернізації вугільної галузі в Україні. *Аналitична записка*. 2014. URL: <https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/prioriteti-ta-vazheli-modernizacii-vugilnoi-galuzi-v-ukraini-analitichna>

162. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

163. Про торгово-промислові палати в Україні : Закон України від 02.12.1997 № 671/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97-%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BA#w1_1

164. Постанова Верховного Суду у складі суддів об'єднаної палати Касаційного господарського суду від 19.08.2022 у справі №908/2287/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108084636>

165. Про судову практику у справах про захист гідності та чесні фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: постанова Верховного суду України від 27.02.2009 № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text

166. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>

167. Укрінформ. Під час позапланової перевірки на КЗРК виявили 190 порушень. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3105464-pid-cas-pozaplanovoi-perevirki-na-kzrk-viavili-190-porusen-derzpraci.html>

168. Долинська міська рада. Вчителі оголосили страйк через заборгованість із зарплати. URL: <https://rada-dolyna.gov.ua/news/vchyteli-oholosyly-strayk-cherez-zaborhovanist-iz-zarplaty>

169. ТСН. На Запоріжжі вчителі оголосили страйк через не виплату зарплат. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/na-zaporizhzhhi-vchiteli-ogolosili-strayk-cherez-neviplatu-zarplat-1314096.html>

170. Мигаль С. М. Наслідки здійснення права на страйк у прецедентному праві ЄКСП. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 122–126.

171. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. 460 с.

172. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2007. 176 с.
173. Постанова Вищого адміністративного суду України від 24.03.2016 № К/800/19551/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/56723082>
174. Постанова Донецького апеляційного адміністративного суду від 14.09.2017 № 242/549/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68901588>
175. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>
176. Колективний договір Державного підприємства «Східний гірничозбагачувальний комбінат» на 2018–2019 роки. URL: https://vostgok.com.ua/sites/default/files/pdf/%D0%9A%D0%94-2018-2019_%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0-1.pdf
177. Про зареєстровані кримінальні правопорушення та результати їх досудового розслідування. Офіс Генерального прокурора. URL: <https://gp.gov.ua/ua/posts/pro-zareyestrovani-kriminalni-pravoporushennya-ta-rezultati-yih-dosudovogo-rozsliduvannya-2>
178. Судова статистика. Звітність щодо стану здійснення правосуддя місцевими та апеляційними судами. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/
179. Ждан М. Д. Кримінально-правовий захист права громадян на страйк: національний та міжнародний підхід. *Приватне та публічне право*. 2022. № 4. С. 87–92. URL: <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.4.14>
180. Постанови Верховного Суду від 21.07.2023 у справі № 502/415/21 (провадження № 61-13193св22). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112433938>.
181. Погрібна Н. М. Право на страйк як форма захисту трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 21с.

182. 2025 ITUC Global Right Index. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en__global_right_index_2025__final_web.pdf?42561/2dadb6a0c1ea cc71d32d3f2f6ef8702cb163d152bd2dc8e5cc9ae3e96e031476

183. Про Національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>

184. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон України від 01.07.2010 № 2411-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17?find=1&text=%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA#w1_1

185. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України» : Указ Президента України від 14.09.2020 № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>

186. Про ринок електричної енергії : Закон України від 13.04.2017 № 2019-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#n1784>

187. Неприбуткова організація «Hromadske@». Більше 3 тисяч працівників «Запоріжжяобленерго» страйкують через відсутність зарплати. 2016. URL: https://hromadske.ua/posts/bilshe-3-tysiach-pratsivnykiv-zaporizhzhiaoblenerho-straikuiut-cherez-vidsutnist-zarplaty?_gl=1*5dnod8*_up*MQ..*_ga*MTM1MjM2MjMwNC4xNzU2NDY3MDcz*_ga_FFQQ6F8PRK*cze3NTY0NjcwNzMkbzEkZzAkdDE3NTY0NjcwNzMkajYwJGwwJGgw*_ga_QRxBZKG0YN*cze3NTY0NjcwNzMkbzEkZzAkdDE3NTY0NjcwNzMkajYwJGwwJGgw

188. У «Запоріжжя обленерго» 545 співробітників страйкують через заборгованість зарплатні. URL: <https://hromadske.ua/posts/u-zaporizhzhiaoblenerho-545-spivrobotnykiv-straikuiut-cherez-zaborhovanist-zarplatni?>

189. Про теплопостачання : Закон України від 02.06.2005 № 2633-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2633-15#Text>

190. Про затвердження Правил надання послуги з постачання теплової енергії і типових договорів про надання послуги з постачання теплової енергії :

постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 830. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/830-2019-%D0%BF#Text>

191. Про житлово-комунальні послуги : Закон України від 09.11.2017 № 2189-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2189-19#Text>

192. Всеукраїнська громадська організація «Спілка власників житла України». Працівники газорозподільних компаній страйкували через тариф. 2019. URL: <https://spilka.pro/pratsivnyky-gazorozpodilnyh-kompanij-strajkuvaly-cherez-taryfy/>

193. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку : Закон України від 08.02.1995 № 39/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39/95-%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BA#w1_1

194. Про схвалення Стратегії розвитку сфери електронних комунікацій України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках : розпорядження Каб. Міністрів України від 04.06.2025 № 546-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/546-2025-%D1%80#Text>

195. Про схвалення Стратегії розвитку сфери електронних комунікацій України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках : розпорядження Каб. Міністрів України від 04.06.2025 № 546-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/546-2025-%D1%80#Text>

196. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>

197. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

198. Про Збройні сили України : Закон України від 06.12.1991 № 1934-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12>

199. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України» : Указ Президента України від 25.03.2021 № 121/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#Text>

200. Рішення Конституційного Суду України (Велика палата) у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 1, пункту 2 частини першої статті 4, частини першої, абзаців першого, другого частини другої статті 5, абзаців другого, третього, четвертого, п'ятого, тридцять дев'ятого, сорокового частини третьої, частини шостої статті 8 Закону України „Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг“ (справа про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг) від 13.06.2019 № 5-п/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-19#Text>

201. Руденко М. В., Шайтуро О. П. Щодо визначення поняття «органи правопорядку». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2017. № 23. С. 158–160.

202. Мороз Ю. Г. Зміст і обсяг поняття «орган правопорядку». *Jurnalul Juridic National: Teorie și Practică*. 2017. № 4. С. 26–30.

203. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Законом України від 02.06.2016 № 1401-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19#Text>

204. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>

205. Про оперативно-розшукову діяльність : Закон України від 18.02.1992 № 2135-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12#Text>

206. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12#Text>

207. Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки : Указ Президента України від 11.05.2023 № 273/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023#Text>.

208. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

209. Про Національну гвардію України : Закон України від 13.03.2014 № 876-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>

210. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 03.04.2003 № 661-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text>

211. Про Бюро економічної безпеки України : Закон України від 28.01.2021 № 1150-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text>

212. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 23.02.2006 № 3475-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3475-15#Text>

213. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text>

214. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>

215. Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14>

216. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій : постанова Каб. Міністрів України від 16.12.2015 № 1052. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF#Text>

217. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14.10.2014 № 1698-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>

218. Про Службу безпеки України : від 25.03.1992 № 2229-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12>

219. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text>
220. Про Службу зовнішньої розвідки України : Закон України від 01.12.2005 № 3160-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3160-15?find=1&text=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BA#Text>
221. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
222. Науменко К. С. До питання реалізації працівниками права на страйк в Україні. 2020. *Juris Europensis Scientia*. 2020. Вип. 3. С. 45–49. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i3.96>
223. Про Рахункову палату : Закон України від 02.07.2015 № 576-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-19>
224. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
225. Про альтернативну (невійськову) службу : Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text>
226. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 10.11.1999 № 2066 : постанова Каб. Міністрів України від 31.12.2004 № 1795. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1795-2004-%D0%BF#Text>
227. Conclusions of the European Committee of Social Rights 2018 concerning Ukraine (Thematic group Labour rights) URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/Ukraine>
228. ILO principles concerning the right to strike. URL: <https://www.ilo.org/publications/ilo-principles-concerning-right-strike-0>
229. Про транспорт : Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80/ed20220609#Text>
230. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо виконання рішень Європейського суду з прав людини : Закон України від 18.10.2022 № 2689-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2689-20#n40>

231. Про внесення доповнення до статті 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" : проект закону від 19.01.2001 № 6352. URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=9647

232. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зняття обмежень права на страйк № 5382 від 09.11.2016. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60469

233. Проект Закону про страйки та локаути № 2682 від 27.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2682&skl=10

234. Статистичні дані про кількісний склад державних службовців станом на 30.06.2025. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/uploaded-files/infografika-2-kv-25.pdf>

235. Публічний звіт Голови Національного агентства України з питань державної служби за 2024 рік. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/PRO%20NADS/PLANI%20TA%20ZVITI/%20%D0%A4%D0%86%D0%9D%D0%90%D0%9B%20%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf>

236. Коломoeць Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Харків. нац. ун-т внутр. справ., Харків. 225с.

237. Отовчиць С. Л. Обмеження права на страйк державних службовців в Україні. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 2–3 трав. 2025 р.). Тернопіль, 2025. С. 328–330.

238. Стратегія воєнної безпеки України : Указ Президента України від 25.03.2021 № 121/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021#Text>

239. Hotărâre Privind Controlul Constituționalităț Part. 369 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii, art. 21 alin. (2) și (3) din Codul transportului feroviar, Hotărârii Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004 cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă (*limitarea*

dreptului la grevă pentru unele categorii de angajați) (Sesizarea nr. 62a/2017). URL: <https://www.constcourt.md/ccdocview.php?l=ro&tip=hotariri&docid=637>

240. Legge 12 giugno 1990, n. 146 Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge. URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1990-06-12:146!vig=2016-01-25>

241. Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. URL: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

242. Constitución Española 29.12.1978. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

243. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

244. Real Decreto 1170/1988, de 7 de octubre, sobre prestación de servicios mínimos en las Empresas afectas al servicio público de suministro de energía eléctrica ante situaciones de huelga. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1988-23475>

245. Real Decreto 635/1984, de 26 de marzo, sobre garantía de prestación de servicios mínimos en materia de transportes por carretera. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-7891>

246. Real Decreto 529/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación del servicio esencial relativo a la red soporte de los servicios de difusión de televisión en situaciones de huelga. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-11711>

247. Real Decreto 531/2002, de 14 de junio, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en el ámbito de la gestión indirecta de los servicios públicos esenciales de radiodifusión sonora y de televisión, bajo competencia del Estado. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-11713>

248. Real Decreto 524/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-11706>

249. Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>

250. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки : розпорядження Каб. Міністрів України від 23.06.2021 № 756-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/756-2021-%D1%80?find=1&text=%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96#w1_1

251. Тептюк Л. М. Шляхи удосконалення законодавства щодо системи позасудового вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 10. С. 230–233. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-10/53>

252. Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)": проєкт Закону від 06.10.2003 № 4232. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=16005

253. Про нову редакцію Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» : проєкт закону від 07.06.2004 № 4232-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=18307

254. Hamark J. Strikes and lockouts: The need to separate labour conflicts. *Economic and Industrial Democracy*. 2021. № 43(4). P. 1891–1910. URL: <https://doi.org/10.1177/0143831X211049274>

255. Briggs C. Lockout Law in a Comparative Perspective: Corporatism, Pluralism and Neo-Liberalism. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2005. № 3. P. 481–502.

256. Constituição de la República Portuguesa. URL: <https://informador.pt/legislacao/.../artigo-57-o-direito-a-greve-e-proibicao-do-lock-out>

257. Νόμος 1264/1982 : Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων. URL: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/31936/nomos-1264-1982>

258. Про проєкт № 12034 : лист Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (СПО об'єднань профспілок) від 03.10.2024 № 01-12/689-СПО. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/10/12034-spo.pdf>

259. Валецька О. В., Панченко С. С. Аналіз проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» в умовах європеїнтеграційних змін. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 2(46). С. 215–225. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-46-2-215-225>

260. Ханик-Посполітак Р. Ю. Проєкт Закону про колективні трудові спори: що нового у врегулюванні трудового спору без звернення до суду. *Захист прав та інтересів особи в умовах реформування приватного права в Україні* : зб. наук. праць учасників круглого столу (м. Київ, 28 лют. 2025 р.) / [редкол. : Музика Л. А., Федосєєва Т. Р., Ханик-Посполітак Р. Ю.] ; Національний університет "Києво-Могилянська академія", Факультет правничих наук, Кафедра приватного права. Київ : НаУКМА, 2025. С. 64–67. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b4991e06-a7d7-4b08-b434-3ca3b5e8e294/content>

261. Олійник А. В. Стан та перспективи розвитку кодифікації законодавства України. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія Право*. 2024. Вип. 85. Ч. 1. С. 134–139. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.1.17>

262. Боєва О. С. Стан судового захисту трудових прав в Україні (з 1922 року до 1936 р.): стисла характеристика, правові аспекти. *Науковий вісник*

Ужгородського національного університету. Серія Право. 2020. Вип. 60. С. 68–74. DOI <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.14>

263. Адам В. М. Теоретико-прикладні аспекти вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: юриспруденція. 2017. № 29. Т. 2. С. 49–51*

264. Денисенко Д. Г. Перспективи прийняття трудового кодексу України як нагальна проблема кодифікації в галузі трудових правовідносин. *Нове українське право. 2023. № 6. С. 5–12. URL: <https://doi.org/10.51989/NUL.2023.6.1>*

265. Теліченко А. В. Юридичні гарантії права на працю в умовах євроінтеграції України : дис. ... д-ра філософ. / Харків. нац. педагог. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2025. 209 с.

266. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145401/#LEGISCTA000006145401

267. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2016.09.14. № XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

268. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : проєкт закону від 12.04.2017 № 6351. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61593

269. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні трудові спори : проєкт закону від 16.09.2024 № 12035. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44880>

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ ЇЇ РЕЗУЛЬТАТІВ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Отовчиць С. Л. Реалізація права на страйк: аналіз чинного та перспективного законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 264–266.

2. Отовчиць С. Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 318–322.

3. Отовчиць С. Л. Право на страйк у практиці Європейського суду з прав людини: еволюція правових підходів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2024. № 3 (39). С. 104–109.

4. Отовчиць С. Л. Визнання страйків незаконними в Україні: правозастосовча практика. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 14. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/376/275>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Отовчиць С. Л. До питання про правову природу страйків та їх суттєвих ознак. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль 19–20 квіт. 2024 р.). Тернопіль, 2024. С. 355–357.

2. Отовчиць С. Л. Обмеження права на страйк державних службовців в Україні. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 2–3 трав. 2025 р.). Тернопіль, 2025. С. 328–330.

3. Отовчиць С. Л. Роль Національної служби посередництва і примирення у врегулюванні колективних (трудових) спорів під час воєнного стану в Україні. *Глобальні виклики та інновації: шляхи розвитку сучасної науки* : матеріали IV Міжнар. наук.-теорет. конф. (м. Львів, 11 лип. 2025 р.). Львів, 2025. С. 86–89.