



NORWEGIAN JOURNAL OF DEVELOPMENT OF THE INTERNATIONAL SCIENCE

№44/2020

Norwegian Journal of development of the International Science

ISSN 3453-9875

VOL.3

It was established in November 2016 with support from the Norwegian Academy of Science.

DESCRIPTION

The Scientific journal “Norwegian Journal of development of the International Science” is issued 12 times a year and is a scientific publication on topical problems of science.

Editor in chief – Karin Kristiansen (University of Oslo, Norway)

The assistant of the editor in chief – Olof Hansen

- James Smith (University of Birmingham, UK)
- Kristian Nilsen (University Centre in Svalbard, Norway)
- Arne Jensen (Norwegian University of Science and Technology, Norway)
- Sander Svein (University of Tromsø, Norway)
- Lena Meyer (University of Gothenburg, Sweden)
- Hans Rasmussen (University of Southern Denmark, Denmark)
- Chantal Girard (ESC Rennes School of Business, France)
- Ann Claes (University of Groningen, Netherlands)
- Ingrid Karlsen (University of Oslo, Norway)
- Terje Gruterson (Norwegian Institute of Public Health, Norway)
- Sander Langfjord (University Hospital, Norway)
- Fredrik Mardosas (Oslo and Akershus University College, Norway)
- Emil Berger (Ministry of Agriculture and Food, Norway)
- Sofie Olsen (BioFokus, Norway)
- Rolf Ulrich Becker (University of Duisburg-Essen, Germany)
- Lutz Jäncke (University of Zürich, Switzerland)
- Elizabeth Davies (University of Glasgow, UK)
- Chan Jiang (Peking University, China)

and other independent experts

1000 copies

Norwegian Journal of development of the International Science

Iduns gate 4A, 0178, Oslo, Norway

email: publish@njd-iscience.com

site: <http://www.njd-iscience.com>

CONTENT

ECONOMIC SCIENCES

Astakhin A.

ANALYSIS OF MOBILIZATION POSSIBILITIES OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS OF HIGH SENSITIVITY (USING THE EXAMPLE OF REGIONS OF THE CENTRAL FEDERAL DISTRICT OF THE RUSSIAN FEDERATION) 3

Kvasniy O.

DEVELOPMENT OF UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES IN CONDITIONS OF TAX DECENTRALIZATION: CONCEPTUAL PRINCIPLES 10

Kyfor M.

ANALYSIS OF TOURIST FLOWS IN THE CARPATHIAN REGION 14

Leontyev R.

CHARGED BY THE OPPONENT FALSE EVALUATION OF NOVELTY OF PROVISIONS AND CONCLUSIONS RESEARCH ABOUT MVL AIRPORTS 19

JURISPRUDENCE

Elizarova O.

FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF THE HEAD OF STATE OF THE SWISS CONFEDERATION UNDER THE CONSTITUTION OF 1999 26

Krokhina Y.

FINANCIAL POLICY AND LAW 28

Mammadov R.

DETERMINING FACTORS OF CRIME OF MIGRANTS IN KAZAKHSTAN 36

Pravdyuk A.

PROBLEMS OF REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO STRIKE IN UKRAINE 40

PEDAGOGICAL SCIENCES

Gorbunova A.

THEMATIC SESSIONS AS A FORM OF THE ORGANIZATION OF THE INDIVIDUAL LEARNING PATH OF GIFTED TEENAGERS 49

Kolesov V.

THE IMPORTANCE OF THE SELF-REALIZATION IN THE FORMATION OF SOCIAL COMPETENCES IN THE MODERN SOCIUM 52

Chaika O.

GAMIFICATION OF EDUCATION: FORMAL AND INFORMAL SPASE 55

PHILOLOGICAL SCIENCES

Kakvaeva S.

CONSTRUCTIONS WITH MODAL VERBS CHCHAN, AND KHAN 58

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Turova O., Gonokhova T.

USE OF MEDIATIVE APPROACH AS A METHOD OF PROVIDING FREE LEGAL ASSISTANCE AND PRE-JUDICIAL RESOLUTION OF CONFLICTS IN STUDENT ENVIRONMENT 59

SOCIAL SCIENCES

Krul A.S.

HEALTHY LIFESTYLE IN MODERN RUSSIA: INSTITUTIONAL ANALYSIS 63

Pravdyuk A.*Doctor of Law, Associate Professor of Law,
Vinnitsa National Agrarian University (Vinnitsya)***ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ****Правдюк А.Л.***кандидат юридичних наук, доцент кафедри права,
Вінницький національний аграрний університет (м.Вінниця)***Abstract**

The article is devoted to topical issues of the constitutional right to strike, considers the main problems of its implementation in accordance with current legislation, analyzes the legal regulation of the strike procedure provided by the draft Law of Ukraine "On strikes and lockouts".

Анотація

Статтю присвячено актуальним питанням конституційного права на страйк, розглянуто основні проблеми його реалізації відповідно до чинного законодавства, здійснено аналіз правового регулювання страйкової процедури, передбаченої проектом Закону України «Про страйки і локаути».

Keywords: strike, collective labor dispute (conflict), conciliation procedures, labor arbitration, lockout.

Ключові слова: страйк, колективний трудовий спір (конфлікт), примирні процедури, трудовий арбітраж, локаут.

Право на страйк є одним з найважливіших соціально-економічних прав в Україні, яке закріплене в Конституції. Сьогодні проблема реалізації права на страйк є доволі актуальною для українського суспільства. У Верховній Раді України на розгляді знаходиться проект Закону України «Про страйки і локаути» [22], яким передбачено кардинальні зміни до законодавства, що регулює процедуру проведення страйків, суттєве розширення прав працівників стосовно проведення страйку, введення низки нових для вітчизняного законодавства понять тощо. Водночас запропоновано прибрати з українського правового поля процедуру колективного трудового спору (конфлікту). Законопроект викликає доволі неоднозначну реакцію суспільства, зокрема, критично сприймається учасниками соціального діалогу, частиною науковців та юристів-практиків, міжнародними експертами. Проблеми реалізації конституційного права на страйк необхідно вирішувати, однак законодавчі зміни щодо страйкової процедури потребують виважених підходів та чіткого дотримання міжнародних норм.

Вивченням питання правового забезпечення та реалізації права на страйк займалися такі вчені як Л.Анісімов, Н. Болотіна, В. Бурак, С. Запара, В. Кондратьєв, В. Лазор, М.Лушнікова, П. Пилипенко, М. Процишен, А. Слюсар, М. Стадник, В. Толкунова, Г. Чанишева, Н. Швець та інші. Однак, у контексті реформування законодавства, що регулює процедуру проведення страйку, проблеми реалізації конституційного права на страйк потребують подальшого детального вивчення.

В Україні право на страйк врегульовано міжнародними нормативними актами, Конституцією України [17] та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4].

Міжнародними актами право на страйк віднесено до основних колективних трудових прав працівників та закріплене у Загальній декларації прав людини [3], Міжнародному пакті про політичні, економічні та соціальні права [18], Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [13], Європейській соціальній хартії (переглянутій) [2].

Проте для Міжнародної організації праці (далі - МОП) питання права на страйк залишається складним і суперечливим. Серед 182 конвенцій та 190 рекомендацій МОП немає жодної, яка б присвячувалась проблемі врегулювання трудових конфліктів, включаючи страйки і локаути. Це можна пояснити значною різноманітністю національних форм і засобів вирішення трудових конфліктів, і тим, що МОП концентрує увагу роботодавців та працівників на принципах соціального партнерства та орієнтує уникати руйнівних конфліктів та спорів, а у разі їх виникнення – справедливо їх врегульовувати та вирішувати шляхом примирення [14]. МОП пропонує врегульовувати конфлікти шляхом переговорів між сторонами, використовуючи такі процедури як посередництво, примирення та арбітраж.

Слід зазначити, що ефективне здійснення права на свободу об'єднання, права на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів є неможливим в разі заборони страйків. І МОП визнає це право Конвенцією про свободу асоціації та захист права на організацію [15]. Право на страйк визнане рішенням контрольно-наглядових органів МОП – Комітету зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП та Комітету експертів, які виробили ряд принципів, що розкривають зміст цього права. Серед основних питань, з яких Комітет зі свободи об'єднання висловився у своїх рішеннях та доповідях, слід назвати питання про важливість

права на страйк і законність його застосування; мету страйку; сферу застосування і види страйків; попередні умови для їх проведення, обмеження або заборону страйків і гарантії компенсації тощо.

Комітет зі свободи об'єднання вважає, що право на страйк належить до основних прав працівників та їх організацій, і завжди визнавав його одним з основних засобів, за допомогою якого вони можуть захищати свої економічні та соціальні інтереси. Враховуючи, що страйки є неординарною подією для працівників, роботодавців та суспільства в цілому, а часто і проявом глобальних проблем суспільного життя країни та можуть спричинити негативні наслідки, МОП розглядає їх як крайній спосіб задоволення працівниками своїх вимог. Якщо страйк проходить всупереч законодавству чи судовому рішення, це свідчить про загострення соціально-економічних проблем. Комітет чітко визначився з метою страйку. Вона розглядається крізь призму норм та принципів Конвенції №87. Зі сфери застосування принципів свободи об'єднання виключаються страйки, що мають суто політичний характер, а також страйки, рішення про проведення яких приймаються задовго до проведення переговорів [15].

Для того, щоб страйк був законним, право на нього має бути визнано на національному рівні. Право на страйк закріплене сьогодні майже у всіх розвинених країнах з ринковою економікою. Водночас законодавчо закріплені і положення, які це право обмежують і забороняють.

В Україні на конституційному рівні право на страйк визнано, як одне з найважливіших соціальних прав людини і громадянина. Право на страйк гарантується ст. 44 Конституції України, у якій визначено мету страйку (захист економічних і соціальних інтересів) і принципи реалізації цього права – врахування при здійсненні права на страйк необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших громадян, добровільної участі у страйку, можливості його заборони лише на підставі закону [17].

Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові засади проведення страйку. Однак, попри те, що право на страйк гарантовано Конституцією, а процедура його проведення регулюється чинним законодавством, в Україні працівники дуже рідко використовують страйк як засіб досягнення своїх законних вимог.

Відповідно до статистичних даних, упродовж 2017 року в Україні було проведено 20 страйків та 101 акцію соціального протесту, у яких взяли участь понад 65,5 тис. найманих працівників.

Найбільші прояви протестної активності мають місце на підприємствах, в установах, організаціях бюджетної сфери (29), з постачання електроенергії (24), машинобудування (18), добувної промисловості та розроблення кар'єрів (17), металургійного виробництва (9), транспорту (8).

У 216 колективних трудових спорах наймані працівники висунули 502 вимоги, з яких: 242 (48,2%) – щодо невиконання вимог законодавства

про працю; 141 (28,1%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 107 (21,3%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 12 (2,4%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди [9].

У 2018 році зареєстровано 25 страйків та 123 акції соціального протесту у яких взяли участь понад 43,5 тис. найманих працівників.

Найбільше страйків та акцій протесту відбувалося на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості та розроблення кар'єрів (52), бюджетної сфери (30), постачання електроенергії (13), металургії (12), будівництва (8), машинобудування (7)

У 312 колективних трудових спорах (конфліктах) наймані працівники висунули 660 вимог, з яких: 335 (50,8%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 195 (29,5%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 117 (17,7%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 13 (2%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди [10].

Упродовж 2019 року було проведено 18 страйків та 86 акцій соціального протесту, у яких взяли участь майже 43 тис. найманих працівників.

Найбільше страйків відбувалося на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості і розроблення кар'єрів (43) та бюджетної сфери (30).

У 370 спорах наймані працівники висунули 719 вимог, з яких: 394 (54,8%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 193 (26,8%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 114 (15,9%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 18 (2,5%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди [11].

Як бачимо, кількість страйків в Україні є доволі незначною. Водночас відбувається велика кількість акцій соціального протесту найманих працівників на підприємствах, установах, організаціях різних сфер економічної діяльності (збори, мітинги, демонстрації стосовно соціально-економічних питань) [23]. Це свідчить про наявність соціально-економічних проблем на підприємствах, а також про те, що далеко не всі конфліктні ситуації на підприємстві можна врегулювати шляхом переговорів та через процедуру колективного трудового спору (конфлікту).

Основною причиною колективних трудових спорів та страйків, відповідно до статистичних даних, є порушення законодавства про працю через заборгованість із заробітної плати, а найбільше спорів та страйків фіксується у на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості та розроблення кар'єрів, бюджетної сфери, житлово-комунального господарства, транспорту, машинобудування.

Однією з основних причин відносно невеликої кількості колективних трудових спорів (конфліктів) та страйків, на думку більшості науковців та юристів-практиків, представників профспілок та роботодавців, є недосконалість законодавства, що регулює страйкову процедуру, невідповідність його вимогам сучасного суспільного життя.

Адже колективні трудові спори мають (за винятком колективних трудових спорів, стороною в яких є працівники, на яких відповідно до закону поширюється заборона на проведення страйків), лише позасудовий порядок урегулювання і, фактично, позбавлені можливості розгляду в суді, що робить судову систему недостатньо ефективним інструментом розгляду трудових спорів [26].

Згідно з Законом України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст.17). Тобто страйк може бути проведений лише з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Лише після реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) та проходження процедури його вирішення, коли всі інші можливості вичерпано, може бути застосовано страйк (як крайній засіб) [4].

Аналіз статистичних даних свідчить, що кількість колективних трудових спорів (конфліктів) є доволі незначною (у 2017 році – 216, у 2018 – 312, у 2019 – 370 колективних трудових спорів (конфліктів)) [23].

Основними причинами небажання вирішувати конфлікти через процедуру колективного трудового спору (конфлікту) є тривала та складна процедура висунення вимог найманих працівників, нечітке визначення моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту), тривалий період розгляду вимог роботодавцем, необов'язковість виконання рішень примирних органів (примирної комісії та трудового арбітражу), відсутність відповідальності за невиконання вимог найманих працівників тощо.

Суб'єктивними причинами є недостатня правова обізнаність найманих працівників із законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), пасивна роль профспілок, небажання роботодавця іти на зустріч найманам працівникам тощо [23].

Якщо ж колективний трудовий спір (конфлікт) зареєстровано, а учасники колективного трудового спору (конфлікту) дотрималися всіх законних вимог у процесі його вирішення, та не дійшли згоди, для вирішення такого спору може бути застосовано страйк. Страйк є одним із засобів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), і право на нього виникає лише після реєстрації колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк є крайнім методом вирішення колективного трудового спору (конфлікту), оскільки по-

в'язаний з серйозними наслідками як для роботодавця, так і для працівників. Страйк – ризикований засіб. Але навіть керівники визнають, що інколи він виступає ефективним інструментом впливу на власника, дозволяє відновити рівновагу, соціальну справедливість у суспільстві, особливо у випадках, коли мирні засоби (переговори) не дали позитивного результату [27, с.4]

Чинним законодавством врегульована процедура проведення страйку. Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено послідовність дій при проведенні страйку, терміни і правила його проведення[4]. Недотримання цієї процедури тягне за собою визнання страйку незаконним.

Законодавство передбачає різний порядок оголошення страйку залежно від рівня колективного трудового спору (конфлікту).

Так, на виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами або конференцією найманих працівників. Подання про розгляд цього питання на зборах чи на конференції вносить профспілковий чи інший орган, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). Рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників підприємства, бо не менше двох третин делегатів конференції. Загальні збори чи конференція самостійно визначають рядок розгляду питання, а також порядок голосування. Рішення про оголошення страйку оформлюється протоколом (ст.19).

Порядок оголошення галузевого, територіального чи національного страйку відбувається у два етапи.

Спочатку приймаються рекомендації про початок страйку відповідним галузевим, територіальним чи всеукраїнським органом, який представляє інтереси найманих працівників чи профспілок, відповідної сторони колективного трудового спору (конфлікту). Рекомендації приймаються в порядку, передбаченому статутом відповідної організації, або іншим актом, який цей порядок регулює.

У рішенні про оголошення страйку вказується: перелік розбіжностей сторін, які стали підставами або для оголошення або для проведення страйку; дата та час початку страйку, його приблизна тривалість, а також передбачувана кількість учасників. Тривалість страйку законодавство не обмежується. Наймані працівники або орган, який здійснює керівництво страйком, можуть визначати часові рамки страйку; орган, який здійснює керівництво страйком, список осіб, які до нього входять; перелік робіт, які будуть виконуватися під час проведення страйку задля забезпечення життєдіяльності підприємства.

Разом з прийняттям рішення про оголошення страйку вирішується питання про орган, який очолюватиме страйк, а також дата його початку. Це може бути представницький орган, який брав участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). Орган або особа, яка очолює страйк,

зобов'язані в письмовій формі попередити роботодавця про початок страйку. Термін попередження незалежно від рівня страйку становить 7 календарних днів до початку страйку. Якщо страйк оголошується на безперервно діючому виробництві, роботодавець повинен буди про нього попереджений за 15 календарних днів. Як бачимо, умова про обов'язкове попередження роботодавця про страйк однією з обов'язкових умов порядку оголошення страйку (ст.20).

Орган, який очолює страйк, повідомляє про його початок і Національну службу посередництва і примирення – державний орган, який створений і функціонує для сприяння вирішення колективним трудовим спорам (конфліктам) та запобігання їх виникненню [19].

Під час страйку працівники, орган, який очолює страйк та роботодавець набувають відповідних прав та обов'язків.

Так, наймані працівники, які беруть участь у страйку, мають право особисто вільно висловлювати свою волю щодо оголошення страйку та участі в страйку, особисто обирати членів органу (визначати особу), що очолює страйк, та бути обраним до такого органу; брати участь в утворенні страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань; отримувати матеріальну допомогу із страйкового фонду в разі його утворення; отримувати від власника або уповноваженого ним органу (представника) компенсацію збитків в розмірі, визначеному судом, в разі, якщо буде доведено, що власник або уповноважений ним орган порушив закони, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників тощо.

Працівники, які не беруть участь у страйку, мають право на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективним договором як за час простою не з вини працівника; на допуск на підприємство.

Працівники, які беруть участь у страйку, зобов'язані чітко виконувати вимоги законодавства щодо порядку проведення страйку; додержуватися законності та громадського порядку; дотримуватися вимог щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому середовищу; порядку страйку незаконним прийняти рішення про припинення або скасування оголошеного страйку і розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк [20].

Наймані працівники під час страйку не мають права вдаватися до засобів та методів, які суперечать чинному законодавству або цьому Положенню, а саме: порушувати громадський порядок; вчиняти дії, які можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу; чинити опір законним діям власника або уповноваженого ним органу щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства; створювати перешкоди для доступу

на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку; примушувати інших найманих працівників до участі у страйку [20].

Орган, що очолює страйк, отримує відповідні повноваження, зокрема, на проведення переговорів, консультацій від імені страйкуючих з роботодавцем, слідкувати за дотримання громадського порядку, цілісності майна, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей під час страйку; прийняття рішення про припинення страйку і підписання угоди з роботодавцем; управління страйковим фондом, у випадку його створення; прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку; постійно інформувати працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Крім того, орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний під час страйку не лише дотримуватися вимог чинного законодавства в своїх діях та при прийнятті рішень по скеровуванню дій страйкуючих, але й забезпечувати дотримання законодавства з боку учасників страйку [4].

Орган (особа), що очолює страйк, не має права ухилятися від проведення примирних процедур під час страйку; перешкоджати виконанню рішення суду про визнання страйку незаконним; перешкоджати заходам власника або уповноваженого ним органу (представника) по забезпеченню життєдіяльності підприємства та його функціонуванню; закликати страйкуючих на вчинення дій, які можуть загрожувати життю і здоров'ю людей та навколишньому природному середовищу, примушувати працівників до участі у страйку.

Повноваження органу (особи), що очолює страйк, припиняються після підписання угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст.20), а також у разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним [4].

Роботодавець зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку [20].

Роботодавець при наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку. Так, норма ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняє проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобігання стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Закон забороняє проведення страйку працівників органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу) [4].

Право на страйк може бути обмежене відповідно до Законів України «Про правовий режим надзвичайного стану» [5] та «Про правовий режим воєнного стану» [6].

Проведення страйку за режиму воєнного чи надзвичайного стану може стати підставою для визнання страйку незаконним.

Крім цього, страйк визнається незаконним за таких умов: якщо він оголошений з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, з вимогами про порушення прав людини; оголошений без дотримання процедури колективного трудового спору (конфлікту), порядку проведення примирних процедур, а також порядку оголошення страйку та оголошення страйку з недотриманням вимог щодо органу, який здійснює керівництво страйком [4].

Заборона проведення страйку з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України та вимогами, що порушують права людини, впливає з конституційного положення права на страйк, а також з предмету регулювання Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Право визначати конституційний лад, державні кордони, адміністративно-територіальний устрій належить виключно народу України, оскільки він є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні [17].

Що стосується прав людини, то відповідно до ст. 21 Конституції України, права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Конституція гарантує права і свободи людини і заборонає їх скасування або обмеження, крім випадків, передбачених законом. Крім того, ст. 44 Конституції України право на страйк передбачено виключно для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Це регламентується також Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Таким чином, страйки з політичними вимогами, не врегульовано українським законодавством, а тому є незаконними.

Незаконними можуть бути визнані страйки, оголошені з вимогами, що виходять за межі предмету колективного трудового спору (конфлікту).

Законодавство визначає колективний трудовий спір (конфлікт) як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю (ст.2). Отже, страйкувати наймані працівники можуть лише через зазначені у ст. 2 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» розбіжності [4].

Крім того, незаконним може бути визнано страйк, якщо недотриманий порядок формування вимог найманих працівників при виникненні колективного трудового спору (конфлікту), якщо він не розглядався примирною комісією чи трудовим

арбітражем та якщо рішення трудового арбітражу не були виконані (при обов'язковості їх виконання).

Незаконними визнаються також страйки, які розпочаті з порушенням встановленого порядку їх оголошення. Що стосується галузевих, територіальних та національних страйків, то підставою для визнання їх незаконними є менша, від передбаченої законодавством, кількість працівників.

Незаконними можуть визнаватися страйки, які оголошені з порушенням вимог щодо формування чи діяльності органу, який здійснює керівництво страйком. Це стосується порядку затвердження цього органу, порушення своєї компетенції, виконання невластивих йому функцій тощо.

Підставою для визнання страйку незаконним є також те, що він оголошений або проводиться під час здійснення примирних процедур у ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [4].

Таким чином, розглянувши основні положення законодавства про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та нормативних актів, що регулюють процедуру проведення страйку в Україні, проаналізувавши статистичні дані Національної служби посередництва і примирення, можна стверджувати, що страйкова процедура, хоча й доволі чітко прописана, проте рідко застосовується на практиці, тому, що є дуже складною та розтягнутою в часі. Крім того, чинне законодавство передбачає дуже багато «можливостей» для визнання страйку незаконним та передбачає досить жорсткі санкції за організацію та участь у незаконному страйку.

Слід зазначити, що значна роль у процедурі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та страйку надається профспілковим організаціям. Однак, сьогодні переважна більшість профспілкових організацій, які перейшли у «спадок» з радянських часів, фактично ігнорують надане їм законодавче право. Така позиція профспілок і стала однією з причин необхідності зміни законодавства стосовно проведення страйку [21].

Розглянемо ключові положення проекту Закону України «Про страйки і локаути», яким пропонується значне спрощення процедури проведення страйку та вводиться нове для українського законодавства поняття – локаут. Крім того, втрачається чинність Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а з трудового законодавства зникає поняття колективного трудового спору (конфлікту).

Основним аргументом на користь прийняття окремого закону про страйки є «фактична неможливість здійснити це конституційне право за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»» [21].

Законодавець пропонує таке визначення поняття страйку: «страйк – тимчасове колективне повне або часткове припинення виконання роботи працівниками з метою виконання висунутих ними вимог»; та визначає локаут як «тимчасове повне або

часткове припинення роботи підприємства, установи, організації роботодавцем у зв'язку із отриманням роботодавцем вимог страйку» [22]. Крім того, пропонується до трудового законодавства ввести такі поняття як «бойкот», «блокада», «страйк солідарності» та «штрейкбрехер».

У законопроекті виписана нова процедура проведення страйку. Натомість пропонується введення страйкової процедури, що складається з: а) висування вимог; б) переговорів; в) попередження про страйк; г) страйку; г) припинення страйку [22].

Спочатку до роботодавця висуваються вимоги шляхом збору підписів. Вимоги може висунути також профспілка, членами якої є більше половини працівників. Одночасно із висуванням вимог визначається орган, уповноважений на керівництво страйком, його склад та повноваження, адреса для листування.

Орган, уповноважений на керівництво страйком, письмово повідомляє роботодавця про висунуті працівниками вимоги страйку. У повідомленні про висування вимог страйку орган, уповноважений на керівництво страйком, попереджає роботодавця про дату та час початку страйку та пропонує розпочати переговори. Страйк може бути розпочато не раніше ніж через 15 днів після направлення повідомлення про висування вимог страйку роботодавцю (ст.5-6).

Уповноважений орган та роботодавець мають право на ведення переговорів. Роботодавець зобов'язаний створювати належні організаційно-технічні умови для ведення переговорів, зберігати робоче місце та оплату праці за працівниками, що беруть участь у переговорах. За результатами переговорів може бути укладено угоду про виконання вимог страйку. Умови угоди є обов'язковими для роботодавця та органу, уповноваженого на керівництво страйком. Після підписання угода оприлюднюється та доводиться до відома працівників (ст.7).

У випадку, якщо за 5 днів до дати страйку не укладено угоду про виконання вимог страйку та органом, уповноваженим на керівництво страйком не прийнято рішення про скасування або відкладення страйку, уповноважений на керівництво страйком орган направляє попередження про страйк органу держаної влади та органу місцевого самоврядування за місцем, де планується проведення страйку (ст.8).

Орган, уповноважений на керівництво страйком також має право повідомити про запланований страйк засоби масової інформації та контрагентів і клієнтів роботодавця.

В день та час, визначений для початку страйку, працівники можуть повністю або частково припинити виконання роботи. При цьому працівники мають право знаходитись на своїх робочих місцях або покинути їх, брати участь у зборах, мітингах тощо або знаходитись за межами території підприємства, установи, організації.

Під час страйку, а також в разі припинення страйку без укладення угоди про виконання вимог страйку працівники мають право оголосити бойкот

на виконання вимог страйку. Під час страйку працівники також мають право вдаватись до блокади підприємства. І лише суд може зобов'язати працівників обмежити блокаду для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Також під час страйку працівникам надається право користуватись правовою допомогою, зокрема адвокатів, які на підставі договору з працівниками або уповноваженим на керівництво страйком органом мають право безперешкодно проходити на робочі місця страйкуючих працівників на підприємстві, в установі, організації та в місці проведення переговорів між працівниками та роботодавцем, брати участь у цих переговорах (ст.10).

У проекті визначено права та обов'язки роботодавця (ст.11). Так, під час страйку роботодавець має право на звільнення від відповідальності за невиконання взятих на себе договірних зобов'язань перед контрагентами; на збереження майна підприємства, установи, організації; на висвітлення своєї позиції щодо страйку у засобах масової інформації; право на звернення до суду із заявами про вжиття розумних та достатніх заходів для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Такі заяви розглядаються судами протягом одного місяця, а в невідкладних випадках – протягом десяти днів з викликом сторін [22].

Новелою цього законопроекту є введення законодавчої норми, що забороняє роботодавцю залучення штрейкбрехерів під час страйку. У разі порушення цієї заборони страйкуючі працівники мають право на відшкодування завданої залученням штрейкбрехерів шкоди у судовому порядку з роботодавця, штрейкбрехерів та їх роботодавців солідарно, а також на недопущення штрейкбрехерів на робочі місця страйкуючих працівників (ст. 12).

Норма ст. 13 законопроекту забороняє страйк для військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та органів цивільного захисту. Розгляд їх колективних вимог щодо економічних і соціальних інтересів здійснюється судом виходячи із вимог справедливості, економічної обґрунтованості, соціальної відповідальності та забезпечення національної безпеки.

Суд може своїм рішенням зобов'язати орган, уповноважений на керівництво страйком, від час страйку вживати заходи для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Такі заходи не мають нівелювати економічного ефекту від страйку та не повинні бути фактичною заборонаю страйку. В разі невиконання законного рішення суду про зобов'язання вживати заходи для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей під час страйку орган, уповноважений на керівництво страйком, несе відповідальність за шкоду, завдану зазначеним охоронюваним законом інтересам. Судові засідання у справах, що стосуються страйків не можуть бути закритими та не можуть проводитись без участі представників працівників.

Також проект передбачає можливість призупинення, припинення та відновлення страйку. З такою ініціативою може виступити орган, уповноважений на керівництво страйком (ст.14-15)

Окремо пропонується врегулювати механізм оплати праці під час та після страйку. Так, якщо на підприємстві повністю припинилась робота, зарплата працівнику не нараховується та не виплачується за всі дні фактичної участі у страйку. У випадках страйку з вимогами про виплату заборгованої зарплати за весь час страйку працівнику нараховується середній заробіток із розрахунку за два останні повні місяці роботи. Якщо ж робота припинена частково, то зарплата нараховується та виплачується пропорційно виконуваний ним роботі. Крім того, умови нарахування та виплати зарплати працівникам, що беруть участь у страйку можуть бути зафіксовані в угоді про виконання вимог страйку [22].

Також у законопроекті вписана процедура відшкодування шкоди роботодавцю, завданої страйком. Зокрема, пропонується покривати шкоду, завдану страйком за рахунок страйкових виплат, якщо відповідні ризики були застраховані. Якщо ж страйк буде визнано незаконним у судовому порядку, то шкоду, завдану таким страйком пропонується покривати за рахунок коштів страйкового фонду (ст.17).

Ще однією новелою законопроекту є правове регулювання процедури локауту. Законодавець пропонує надати право роботодавця захищати свої соціально-економічні інтереси шляхом локауту та визначає процедуру його проведення.

Локаут, за визначенням розробників проекту, - це тимчасове повне або часткове припинення роботи підприємства, установи, організації роботодавцем у зв'язку із отриманням роботодавцем вимог страйку.

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

Як бачимо, законопроект передбачає значно простішу процедуру висування вимог, порівняно з колективним трудовим спором (конфліктом) та коротші терміни їх розгляду. Так, висування вимог здійснюється шляхом збору підписів більш як половини працівників підприємства або його підрозділу. Також вимоги може висунути профспілка, що об'єднує більшість працівників підприємства чи його підрозділу. Мінімальний строк від висування вимог до страйку становить 15 днів. Якщо вимоги стосуються виплати заборгованої зарплати та невиконання колективного договору, строк скорочується до 5 днів.

Переговори ведуться у формі, обраній сторонами протягом всієї страйкової процедури. Увесь

час з моменту отримання повідомлення і до моменту початку страйку роботодавець може зупинити роботу підприємства за погодженням з представниками працівників.

З моменту початку страйку працівники мають право не виконувати роботу повністю або частково, не виходити на роботу, в робочий час брати участь у масових заходах, бойкотах та блокаді. В той же час, роботодавець наділений правом через суд обмежити здійснення працівниками права на страйк як в цілому, так і окремо блокування працівниками відвантаження продукції.

Крім того, у разі порушення працівниками встановленої Законом процедури роботодавець отримує право на відшкодування втрат, понесених від незаконного страйку. Якщо ж страйк є законним, він є форс-мажорною обставиною для роботодавця за його зобов'язаннями, а сам роботодавець має право на отримання страхових виплат, у разі, якщо убезпечив свої страйкові ризики. Також роботодавець отримує право на локаут.

Звичайно ж, необхідності удосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин пов'язаних з реалізацією конституційного права тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст.44 Конституції України) визнається багатьма вітчизняними та міжнародними експертами. Однак далеко не всі підтримують його у запропонованій редакції.

На нашу думку, Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» врегулює практично всі питання, пов'язані з його проведенням (право на страйк; порядок прийняття рішення про оголошення страйку; керівництво страйком; укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), контроль за її виконанням; визнання страйків незаконними; випадки, за яких забороняється проведення страйку; забезпечення життєздатності підприємства на такий період; гарантії для працівників під час його проведення, а також наслідки участі працівників у страйку та ін.).

При цьому встановлюється, що страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників (ст. 17 Закону). Тобто, страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході перемовин тощо. Тобто чинні законодавчі норми повністю відповідають рекомендаціям МОП щодо застосування страйку як крайнього засобу та передбачають першочерговість примирних процедур. У пропонованому законопроекті страйк не розглядається як крайній засіб.

У законопроекті проведення страйку не пов'язується з регулюванням колективно-договірних відносин, що не враховує, зокрема, положень Конвенції МОП про сприяння колективним переговорам від 1981 року № 154[12], відповідно до якої

органи й процедури розв'язання трудових конфліктів мають утворюватися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Слід звернути увагу і на те, що законопроект «Про страйки і локаути» суперечить положенням Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [7]. Адже сьогодні міжнародним співтовариством реалізація права на страйк все активніше розглядається як елемент соціального партнерства, практика застосування якого, зокрема, в країнах ЄС підтверджує його ефективність. Соціальне партнерство відіграє роль ефективного чинника соціальної стабілізації та стійкості.

Висновки. Законодавство, що врегулює процедуру проведення страйку (як частину процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту)) є недосконалим та потребує якісних змін. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та проведення страйку є дуже складними та довготривалими процесами. Законодавство України відстає від законодавства розвинених європейських країн щодо регламентації страйкової процедури. Тому її необхідно реформувати, зробити більш прозорою, зрозумілою, швидшою, та такою, що відповідає міжнародним нормам.

Новий законопроект «Про страйки і локаути» пропонує взагалі прибрати процедуру колективного трудового спору (конфлікту) з українського правового поля. На нашу думку, це невірний підхід, адже опиняється під загрозою захист колективних трудових прав працівників. Вважаємо, що такий підхід, при якому фактично знищується чинний механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), суттєво звужує форми взаємодії та узгодження інтересів працівників та роботодавців, залишаючи сторони без можливості застосування будь-яких примирних процедур під час страйку. Такі зміни суперечать Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, в Україні фактично відсутня трудова юстиція, і працівники не можуть звертатися до суду за захистом своїх колективних прав. Отже, захист колективних трудових прав опиниться законодавчо неврегульованим, що суперечить конституційним принципам та міжнародним нормам.

Зазначимо також, що передбачене у проекті скасування права працівників на страйк на галузевому та територіальному рівні порушує вимогу ст. 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Прийняття проекту у запропонованому вигляді, на наш погляд, несе ризик порушення зобов'язань України за міжнародними договорами, ратифікованими нашою державою: Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами та відповідними конвенціями МОП.

Отже, вважаємо, що для того, щоб механізм вирішення колективних трудових спорів функціонував належним чином і надійно захищав

права та законні інтереси як працівників, так і роботодавців, він повинен мати комплексний і системний характер, а тому вдосконалення правового механізму реалізації права на страйк (як частини такого механізму) необхідно здійснювати шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Г. Ахмедов, Я.Чуб. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. Підприємництво, господарство і право. 2018. №12. С.130-133 (дата звернення: 01. 05. 2020)
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 17. 06. 2020)
3. Загальна декларація прав людини від 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12. 06. 2020)
4. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 05. 06. 2020)
6. Закон України «Про правовий режим надзвичайного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1550-14#Text> (дата звернення: 05. 06. 2020)
7. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 05. 06. 2020)
8. Запара С. І. Проблеми становлення трудових відносин, пов'язаних із вирішенням колективних трудових спорів / С. І. Запара // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2001. № Спец. вип.. С. 350-353. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnivs_2001_Spets.vip._86 (дата звернення: 17. 06. 2020)
9. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2017 рік URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2017-rik> (дата звернення: 17. 06. 2020)
10. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2018 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/10120-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2018-rik> (дата звернення: 17. 06. 2020)
11. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік.

URL:<http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/12479-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2019-rik>(дата звернення: 17. 06. 2020)

12. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам № 154 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text(дата звернення: 10. 06. 2020)

13. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 1950 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 14. 05. 2020)

14. Конвенція про право на об'єднання на території поза метрополією №84 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_423#Text(дата звернення: 01. 05. 2020)

15. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію №87 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text(дата звернення: 10. 05. 2020)

16. Конвенція про умови праці на плантаціях №110 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_015#Text(дата звернення: 01. 05. 2020)

17. Конституція України URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 01. 07. 2020)

18. Міжнародний пакт про політичні, економічні та соціальні права від 1966 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 10.06. 05. 2020)

19. Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17.11.1998 №1258/98 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>(дата звернення: 17. 06. 2020)

20. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних

процедур під час страйку URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08?lang=ru#Text>(дата звернення: 01. 07. 2020)

21. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про страйки та локаути» URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793(дата звернення: 01. 07. 2020)

22. Проект Закону України «Про страйки і локаути» №2682 від 27.12.2019 URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793(дата звернення: 01. 07. 2020)

23. Результати діяльності НСПП. URL:<http://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5>(дата звернення: 17. 06. 2020)

24. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text(дата звернення: 10. 06. 2020)

25. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text(дата звернення: 10. 06. 2020)

26. Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні». Нова модель вирішення трудових спорів в Україні. URL:<http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/5268-nova-model-vyrishennia-trudovykh-sporiv-v-ukraini>(дата звернення: 15. 06. 2020)

27. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Х.: Право, 2009. С. 227. (дата звернення: 10. 05. 2020)

28. Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. Право та інновації. 2017. № 2. С. 30–37. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2017_2_6(дата звернення: 05. 05. 2020)