

Bortnyak A.F. Sense of justice as ideal form of display of legal signs. The article demonstrates perception of sense of justice as one of forms of reality – ideal, that by signs and sign constructions reproduces the real reality. The semiotics function of sense of justice, which enables social subjects to pass information in the process of legal communication, shows up herein.

Doubling the object, the distribution of the real and the ideal, can be carried out efficiently in different ways. Consciousness is one of the following methods. But it is wrong to assume, if one object instead of a person receives two (because things are not really “get” in consciousness, but rather consciousness is based on the content, nature subjects). Even the dichotomous concept of “real – perfect”, “thing - the idea”, “sign - meaning”, “signifier – signified”, of course, can not to be reduced to each other.

So semiotic function of consciousness is not simply doubles the world (making it conscious), while it can be considered a means of interchange facilities between individual identity, by transferring to another facility. In other words, the semiotic function translates the individual consciousness of the public, but only through this transition and it becomes possible individual. Represented in consciousness can be only that of course different. “If I “contemplate” a thing through the eyes of another individual, who tells me his immediate impression of her, then I acquire the idea. Conversely, if I express in the language of the fact that I contemplate, it means that I understand it to another, and thus to himself as a social individual contemplating”.

Such (psycho-semiotics) function of consciousness (including legal) allows a person to be aware of the world around them (including legal reality) and transfer their understanding to others. In this case, the primary means of creating and transmitting characters are mostly about.

Thus, the sense of justice as a result of mental activity of man and his legal practice (experience) is the medium of creation and functioning of signs and sign structures that reflect elements of the legal reality. At its most basic sense of justice is a reflection of this legal reality, but a reflection of a kind of symbolic form, in fact, these characters create a reflectance, so to speak, another reality – perfect.

Keywords: sense of justice, legal reality, sign, semiotics, psycho-semiotics, legal realism

Надійшла до редакції 07.12.2013

Коломоєць Ю.О.
здобувач
(Харківський національний
університет внутрішніх справ)

УДК 342.733

ОСОБЛИВОСТІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА СТРАЙК: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Розглянуто особливості конституційно-правового регулювання права на страйк в Україні та зарубіжних державах. Проаналізовано національне та іноземне законодавство з даного питання, на основі чого надано ряд пропозицій, що мають знайти своє відображення у майбутньому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: конституційно-правове регулювання, страйк, право на страйк, працівник, Трудовий кодекс України.

Постановка проблеми. Невід’ємною ознакою демократичної держави та громадянського суспільства є нормативно-правова регламентація права людини на страйк. Активне використання страйкових методів боро-

тьби в сучасних умовах зумовлює потребу в детальному вивченні цього права, його правового режиму і суспільного значення.

Процес становлення права на страйк безпосередньо пов'язаний із втіленням у практику цінностей конституціоналізму, врахування при цьому національного і зарубіжного досвіду нормативно-правового регулювання відносин у даній сфері. У сучасних умовах непростой економічної ситуації в Україні проблематика права на страйк є однією із найбільш актуальних, відтак потребує ґрунтовного аналізу у вітчизняній юридичній науці. Відсутність досліджень особливостей нормативного правового регулювання права на страйк в Україні та зарубіжних країнах негативно відображається на практиці його забезпечення.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Ті чи інші аспекти права на страйк досліджено в роботах О. Волохова, О. Гончаренко, К. Єрьоменко, А. Колодія, О. Кондратьєва, А. Олійника, М. Процишен, М. Сокол, Ю. Тодики, Г. Чанишевої, Н. Швець та інших науковців. Однак питання нормативно-правової регламентації права людини на страйк ще здебільшого перебуває за межами уваги вчених, потребує поглибленого наукового аналізу.

Метою даної статті є з'ясування особливостей конституційно-правового регулювання права на страйк як в Україні, так і в зарубіжних державах. Усебічне, системне осмислення особливостей конституційно-правового регулювання права на страйк дозволить: а) на основі аналізу чинних нормативно-правових актів, що регламентують право на страйк в Україні та зарубіжних країнах, дійти певних теоретичних висновків; б) означити основні моменти удосконалення вітчизняного законодавства у даній сфері.

Виклад основного матеріалу. У позитивному розумінні права людини – це певні норми поведінки, що створюються людьми і владно затверджуються у суспільному житті як постійний та імперативний критерій для обов'язкової поведінки. Ці норми створюються для визначення, що юридично дозволено, а що – ні. Вони отримують зовнішній вираз у вигляді законів, юридичних прецедентів та інших джерел – штучних утворень, що є постійно існуючими і спрямовані на безперервне вирішення життєвих ситуацій [1, с. 32]. Ці положення є відправними для характеристики *конституційно-правового регулювання права* людини і громадянина на страйк в об'єктивному значенні.

З прийняттям 28 червня 1996 р. Конституції України право на страйк набуло статусу конституційного – воно регламентовано окремою ст. 44 Основного Закону: "Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону".

На розвиток конституційних положень Верховною Радою було прийнято закони «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (кон-

фліктів)» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (наказ Національної служби посередництва і примирення № 131 від 18.11.2008) (далі – Положення).

Розділ III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» має назву "Страйк", де у ст. 17 він визначений як 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).

Положення визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємств, установ, організацій (структурних підрозділів) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2]. Слід наголосити на двох елементах, які містяться у легальних визначеннях страйку, зокрема: 1) характер дії працівників, тобто зупинка роботи (у широкому розумінні – інші дії, що порушують нормальну роботу підприємства); 2) мета, заради якої здійснюються дані дії робітниками (вирішення трудового спору; відстоювання соціальних та економічних вимог робітників; проведення страйку без чіткої мети) [3, с. 349]. Щодо другого елемента, то вітчизняне законодавство визначає чітку мету страйку, яка полягає у вирішенні саме колективного спору. Однак Комітет зі свободи об'єднання Міжнародної організації праці (МОП) стверджує, що заборона страйків, не пов'язаних із вирішенням колективного спору, в якому однією зі сторін є працівники чи профспілка, суперечить принципам свободи об'єднання, які мають свого роду прецедентний характер [4, с. 36]. Отже, існуюче визначення страйку, запропоноване у вітчизняному законодавстві, дещо суперечить принципам свободи об'єднання МОП.

Важливим є з'ясування питання щодо того, кому адресоване право на страйк. Поняття "працівник" та "найманий працівник" є при цьому найбільш вживаними та мають значний історичний "стаж". Так, у нашій державі цим правом наділяються: а) "ті, хто працює" (ст. 44 Конституції); б) "працівники" (ч. 1 ст. 17, ч. 8 ст. 19, ч. 2 ст. 20 Закону "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", закони "Про міліцію", "Про професійний розвиток працівників", "Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів", "Про відпустки", "Про прокуратуру", "Про соціальний діалог в Україні", а також Кодекс законів про працю України, Положення); в) "працівники" та "наймані працівники" (закони "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про оплату праці", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про охорону праці" та ін.).

Здійснений аналіз нормативних джерел дає нам підстави для висновку, що найбільш відповідною та всеохоплюючою категорією щодо визначення суб'єктів як трудових правовідносин, так і суб'єктів права на страйк є поняття "працівники". На користь останнього слугує, по-перше, те, що

термін "працівник" є найбільш поширеним у вітчизняному законодавстві, про що свідчать вищевказані нормативно-правові акти; по-друге, він є досить поширеним у конституційному праві зарубіжних країн: ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь: "працівник – особа, яка перебуває в трудових правовідносинах із наймачем на підставі укладеного трудового договору" [5, с. 75]; ст. 1 Трудового кодексу Киргизької Республіки: працівник – це "...особа, яка повинна на підставі договору або на підставі добровільного приєднання до виробничої організації своєю особистою працею виконувати залежну від указівок роботу" [6], а також законодавство про працю Казахстану, Грузії тощо.

Отже, найбільш оптимальним базовим терміном для узагальнення всіх працюючих на умовах трудового договору, а звідси і суб'єктів права на страйк, є поняття «працівник». Вважаємо, що поряд із поняттям "роботодавець" (або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців) саме оперування терміном "працівник" (на відміну від "найманий працівник") сприяє реалізації конституційного принципу рівності кожного у своїй гідності і правах (ст. 21 Основного Закону); найбільш повно відображає систему соціального партнерства, яка є невід'ємною рисою демократичного суспільства, сприяє утвердженню суспільної злагоди; якнайповніше відображає теоретичне і практичне призначення терміна «працівник» у сучасному українському законодавстві.

Зазначене має знайти своє місце у майбутньому Трудовому кодексі України у такому положенні: "Працівник – це фізична особа, яка на підставі укладеного трудового договору або іншої підстави вступила в трудові відносини для виконання трудової функції, передбаченої законодавством, незалежно від форми такої угоди та сфери застосування праці".

Поряд із викладеним при висвітленні конституційно-правового регулювання права на страйк важливим є питання загального строку розгляду вимог і прийняття рішення щодо вимог найманих працівників або профспілки. Так, згідно з чинним законодавством, на розгляд вимог трудового колективу роботодавця має 30 днів. Національна служба посередництва і примирення ще у 2003 р. почала проводити роботу з підготовки проекту Закону "Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", яким передбачалося з метою скорочення тривалості примирних процедур в ч. 3 ст. 5 "Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки" загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) зменшити з тридцяти до п'ятнадцяти днів, що відповідатиме положенням пп. 1 п. 3 Рекомендації Міжнародної організації праці № 92 від 1951 р. "Щодо добровільного примирення та арбітражу". Цим же документом також визначено, що "процедура примирення повинна бути безплатною та оперативною: час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму". Однак, незважаючи на такі рекомендації МОП, зміни до ч. 3 ст. 5 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" щодо зменшення часу на проведення примирних процедур дотепер не внесено.

Також відповідно до ч. 6 ст. 19 зазначеного Закону та Положення працівники можуть скористатись правом на страйк лише у крайньому разі, попередивши роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців за 7 днів та за 15 днів – на безперервному виробництві (для порівняння, у Казахстані – за 5 днів [7]; у Грузії – не пізніше 3 календарних днів в письмовому вигляді та за 15 днів – на безперервному виробництві) [8].

Складною умовою у вітчизняному законодавстві є також і питання прийняття рішення про проведення страйку, адже для його легітимності законодавець вимагає згоди більшості найманих працівників підприємства (рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ч. 1 ст. 19). В цілому можна вважати, що це положення не суперечить положенням Принципів Міжнародної організації праці щодо права на страйк (Міжнародне бюро праці, Женева, 1998 р.), оскільки в підрозділі "Кворум та більшість, необхідні для проголошення страйків" комітет експертів підтвердив, що "якщо держава-член вважає відповідним включення до свого законодавства положень, що ставлять за вимогу проведення голосування працівників перед тим, як страйк може бути проведено, вона повинна гарантувати, що враховується лише рішення більшості та що необхідні кворум та більшість встановлені на прийнятному рівні" [9].

Однак збереження у сучасному вигляді положення ч. 1 ст. 19 аналізованого нами Закону України вважаємо певною мірою дискримінаційним щодо працівників, які вирішили оголосити страйк. Його слід демократизувати, визначивши, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із ст. 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників голосуванням і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість працівників на зборах або делегатів конференції (за умови присутності 50% від загальної чисельності працівників чи делегатів).

Згідно з чинним законодавством страйк на виробничому рівні у нашій державі може бути розпочато з ініціативи конференції за участю половини від загальної кількості працівників лише після реєстрації колективного трудового спору. Працівники ж відокремлених структурних підрозділів не вправі розпочинати страйк (для прийняття рішення потрібна згода половини працівників від загальної кількості підприємства). Для порівняння, у Польщі страйк оголошується половиною від зборів трудового колективу, на якому присутні половина працівників, фактично рішення про страйк може бути прийнято четвертою частиною працівників.

Отже, викладене свідчить, що вимоги проведення процедур примирення, які передують страйку, вітчизняним законодавцем певною мірою

заформалізовані. Це може стати причиною нерезультативності страйку, оскільки їх дотримання вимагає багато часу та зусиль.

Також у нашій державі роботодавець фактично наділений можливістю втручатись у проведення страйку, він має право «за наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку» (п. 5.2 Положення) [2]. При цьому працівники змушені попередити органи влади за три дні, якщо страйк супроводжується мітингами й демонстраціями за межами території підприємства (ч. 9 ст. 19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [10]. Також ст. 22 цього ж Закону визначає, які страйки вважаються незаконними, а ст. 23 регламентує, що рішення про визнання страйку незаконним може бути прийнято тільки у судовому порядку.

Законодавчо визначено, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності; за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань; за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця (Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", ст. 27).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни; час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується, а також час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не нараховується до загального і безперервного трудового стажу (Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", ст. 28).

Для порівняння, у Казахстані гарантії робітникам у зв'язку з проведенням страйку є більш об'ємними: на період страйку за робітником зберігається місце роботи (посади), право на виплату допомоги із соціального страхування, трудовий стаж, а також гарантуються інші права, що витікають із трудових відносин; заробітна плата за час страйку робітникам, що беруть у ньому участь, не зберігається, крім випадків, коли страйк проводиться у зв'язку з невиплатою або несвоєчасною виплатою заробітної плати [7].

Стаття 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" містить випадки, за яких забороняється проведення страйку. Даний перелік доповнений та уточнений іншими законами України. Так, організація страйків та участь у них заборонена для працівників: гірничорятувальних служб (формувань) (ст. 29 Гірничого закону України від 6.10.1999); державної пожежної охорони (ст. 20 Закону «Про пожежну безпеку» від 17.12.1993); професійних аварійно-рятувальних служб (ст. 13 Закону «Про аварійно-рятувальні служби» від 14.12.1999);

персоналу ядерних установок та об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами (ст. 35 Закону «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 8.02.1995); осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу (ст. 8 Закону «Про альтернативну (невійськову) службу» в редакції від 18.02.1999).

Забороняється проводити страйки у підземних виробках (ст. 42 Гірничого закону України від 6.10.1999), на підприємствах транспорту у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв (ст. 18 Закону «Про транспорт» від 10.11.1994), на підприємствах електроенергетики у випадках, коли проведення страйків може призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період (ст. 22 Закону України «Про електроенергетику» від 16.10.1997) тощо.

Такий перелік вважаємо безпідставно широким. Існуючий підхід суперечить світовій тенденції стирання розбіжностей у правовому статусі працівників різних сфер [11, с. 319]. Так, у принципах Міжнародної організації праці щодо права на страйк (Міжнародне бюро праці, Женева, 1998 р.), в розділі 3 "Працівники, які користуються правом на страйк, та ті, що вилучені з категорії наділених таким правом" інформується, що Комітет з питань свободи об'єднань вважає "життєво необхідними в буквальному значенні такі служби, в яких право на страйк може бути значно обмежене чи навіть заборонене: лікарняний сектор, служби енергопостачання, служби водопостачання, телефонні служби, служби спостереження за рухом повітряного транспорту". Водночас у цьому ж розділі визначено, що коли Комітет експертів використовує термін "життєво необхідні служби", він має на увазі лише життєво необхідні служби в буквальному значенні терміна (тобто такі служби, переривання роботи яких є небезпечним для життя, особистої безпеки чи здоров'я всього населення чи його частини), на яких обмеження чи навіть заборона страйків можуть бути виправдані, однак з наданням компенсаційних гарантій [9].

Поряд із з'ясуванням основних особливостей конституційно-правової регламентації права на страйк в Україні значний науковий інтерес представляє й зарубіжний досвід. Так, досліджуване право у ряді європейських держав прямо впливає із конституційних положень: ч. 2 ст. 28 Конституції Іспанії: «визнається право трудящих на страйк...» [12, с. 56]; ст. 54 Конституції Турецької Республіки: «робітники мають право на страйк» [13]; схожі положення містяться у конституціях Латвійської та Португальської республік.

Аналогічно регламентовано досліджуване право у конституціях країн Центральної і Східної Європи (Болгарії, Румунії, Хорватії, Чехії), в країнах Балтії та країнах – членах СНД (Азербайджану, Вірменії, Молдови, Грузії, Казахстану, Білорусі, Литви, Російської Федерації) тощо. При цьому у розвиток конституційних норм, які серед основних прав людини закріплюють і право на страйк, досить часто приймаються відповідні закони, котрі присвячені виключно проблемам реалізації даного права, або ж у загальному законі про трудові конфлікти об'єднуються положення про порядок розг-

ляду колективних трудових спорів і правила реалізації права на страйк (румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.) тощо).

Право на страйк закріплене і в конституціях окремих держав Азії та Африки. Так, з 1987 р. право на мирні колективні дії, включаючи право на участь у страйках відповідно до закону, гарантовано Конституцією Республіки Філіппіни [14, с. 73]. Конституційно право на страйк також закріплено і в Південно-Африканській Республіці, але стосується воно лише страйків, визначених законодавчо [15, с. 129].

Отже, у ряді зарубіжних країн досліджуване нами право віднесено до конституційних, тобто закріплено в основному законі держави, має позитивне формулювання та здебільшого міститься у розділах про права і свободи людини. Досить часто у цих державах у розвиток вищезазначених конституційних норм приймаються відповідні закони, які стосуються: а) виключно проблем реалізації права на страйк; б) трудових конфліктів, де положення про порядок розгляду колективних трудових спорів і правила реалізації права на страйк об'єднуються.

У наступній групі держав, на відміну від згаданих країн, дане право сформульовано у непрямій формі. Наприклад, ч. 2. ст. 16 Конституції Угорщини гласить: «Робітники і роботодавці або їх відповідні організації мають, згідно із законом, право на ведення переговорів і укладання колективних договорів і, у випадку конфлікту інтересів, приймати колективні заходи для захисту своїх інтересів, включаючи страйк» [16]; «право страйків здійснюється у рамках законів, які його регламентують» (Преамбула Конституції Французької республіки 1946 р.). Подібні формулювання характерні для конституцій: Греції (ч. 2 ст. 23), Італії (ст. 40), Польщі (ч. 3 ст. 59) тощо.

Третю групу складають держави, в конституціях яких право на страйк прямо чи опосередковано не закріплено, але виводиться із конституційних положень, здебільшого із права на асоціації, наприклад: ч. 3 ст. 9 Основного Закону ФРН [17], § 17 гл. 2 Конституції Швеції, ст. 28 Конституції Японії, § 13 Основного закону Фінляндії тощо.

Аналіз конституційного законодавства зарубіжних країн дає підстави для виокремлення ще однієї групи держав, для яких спільним є відсутність будь-яких вказівок на досліджуване право (Австрія, Бельгія, Данія, Люксембург, Нідерланди, США, Нова Зеландія, Туркменістан, Узбекистан). Серед них необхідно вирізнити: а) держави, в яких право на страйк не регламентовано навіть законодавчо, наприклад Австрія, Бельгія, Великобританія, Данія, Люксембург. Частково це пояснюється консервативністю законодавства (Конституція Австрійської Республіки діє з 1867 р., Бельгії – з 1831 р. тощо). Однак при цьому право на страйк фактично визнається на підставі міжнародних правових стандартів та загального правового принципу «дозволено те, що не заборонено», а також існуючої практики й судових прецедентів [18, с. 45]; б) Узбекистан та Туркменістан, де правова регламентація досліджуваного права взагалі відсутня.

Висновок. Отже, у конституційному праві неоднозначність конститу-

ційно-правового регулювання права на страйк – прямо та опосередковано – обумовлено об'єктивними чинниками:

1) у ряді європейських держав воно прямо передбачено конституціями та, як правило, деталізовано у законах, прийнятих у розвиток положень основного закону суспільства і держави. Значущість прав другого покоління світове співтовариство усвідомило в хронологічному порядку у другу чергу (після прав першого покоління – на життя, гідність, особисту недоторканність та інших). Відтак, інкорпорація цього права у національне законодавство, головним чином, відбулася у тих державах, де зміна політичного режиму супроводжувалася прийняттям нових конституцій, що відображали міжнародні правові стандарти (приклад – країни колишнього соціалістичного табору, у тому числі й Україна, а також Іспанія, Португалія, Туреччина тощо);

2) право на страйк передбачено конституціями, але прямо не проголошується. Такий підхід характерний для тих країн, де зміни у законодавстві за своєю прогресивністю багато в чому випереджали свою епоху (Конституції Франції 1946 та 1958 рр., Італії 1947 р.), в силу чого законодавець намагався обмежити бурхливий розвиток суспільних відносин, або ж для тих держав, де через слабкість демократичних традицій існувала небезпека зловживань цим правом (Албанія, Польща, Угорщина) та ін.;

3) зарубіжні країни, в яких право на страйк прямо не закріплене, однак виводиться із конституційних положень про право на об'єднання (асоціацію) – ФРН, Японія, Фінляндія, Швеція;

4) не регламентовано навіть законодавчо, при цьому вагоме значення у визначенні досліджуваного права відіграє: а) судова практика (Бельгія, Велика Британія, Данія, Люксембург) й здебільшого базується на принципі «дозволено те, що не заборонено»; б) національно-культурні традиції (Узбекистан, Туркменістан).

У нашій державі нормативно-правове регулювання права на страйк відзначається чи не найбільшою сталістю (зміни до Закону "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" вносились тільки декілька разів і жодного разу вони не стосувались реалізації права на страйк).

Керуючись рекомендаціями МОП та досвідом ряду зарубіжних держав, у майбутньому Трудовому кодексі України слід передбачити, що:

– метою страйку, в якому однією зі сторін є працівники чи профспілка, може бути не тільки вирішення трудового спору;

– найбільш оптимальним базовим терміном для узагальнення всіх працюючих на умовах трудового договору, а звідси і суб'єктів права на страйк, є поняття «працівник» – фізична особа, яка на підставі укладеного трудового договору або іншої підстави вступила в трудові відносини для виконання трудової функції, передбаченої законодавством, незалежно від форми такої угоди та сфери застосування праці;

– законодавчо визначені вимоги проведення процедур примирення, які передують страйку, мають бути менш формалізованими, що сприятиме результативності страйків;

– за працівниками, що беруть участь у законному страйку, має бути збережено місце роботи, загальний та безперервний трудовий стаж, право на виплату допомоги із соціального страхування, а також заробітна плата у випадку, коли страйк проводиться у зв'язку з її невиплатою або несвоєчасною виплатою;

– зменшення безпідставно широкого переліку працівників, які не користуються правом на страйк, і залишення в ньому лікарняного сектору, служб енергопостачання, водопостачання, телефонних служб, служб спостереження за рухом повітряного транспорту;

– законодавче передбачення можливості проведення страйків солідарності, попереджувальних та індивідуальних страйків, що суттєво сприятиме реальному покращенню стану забезпечення прав працівників. Розширення права на страйк має сприйматись не лише як розширення гарантій на самозахист працівника від утиску роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, але й одночасно як складова народного суверенітету. Враховуючи сучасні українські реалії, вважаємо, що забезпечення в окреслених межах права на страйк є абсолютно необхідною умовою для зменшення соціальної напруженості, направлення невдоволеності працівників у юридичне та легітимне русло.

Бібліографічні посилання

1. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М., 1999. – 712 с.
2. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку : наказ Нац. служби посередництва і примирення 18.11.2008 № 131 [Електр. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/index.option:2010-03-25-16-47-02&catid=22>.
3. Волохов О. С. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною / О. С. Волохов // Альманах права. Основоположні принципи права як його ціннісні виміри : науково-практ. юрид. журнал. Випуск 3. – К., 2012. – 492 с.
4. Международное трудовое право : учеб. пособ. / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов ; под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 212 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. – Мн. : Амалфея, 2000. – 1154 с.
6. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. – Бишкек, 1999. – 78 с.
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.
8. Трудовой кодекс Грузии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/documents/legaldocument/wcms_201110.pdf.
9. Стосовно невідповідності окремих норм законодавства України, які стосуються обмежень права на страйк для окремих категорій працівників : Національна служба посередництва і примирення, лист № 06-01/03, 09.01.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1047.123.0>.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // ВВР. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
11. Кондратьев В. О. Право на страйк для працівників сфери суспільних послуг / В. О. Кондратьев // Актуальні проблеми права: теорія та практика. – Луганськ, 2011. – № 19. – С. 314-321.
12. Конституция Испании от 27 декабря 1978 г. // Конституции государств Европы :

в 3-х т. – Т. 2 / под общ. ред. и со вступит. статьей директора Ин-та законодательства и сравнительного правоведения при правительстве РФ Л. А. Окунькова. – М., 2001.

13. Конституция Турецкой Республики [Электр. ресурс]. – Режим доступа : <http://constitutions.ru/archives>.

14. Костюнина Г. М. Система трудовых отношений в Республике Филиппины / Г. М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 69-88.

15. Черняева Д. В. Современный этап развития трудового права ЮАР / Д. В. Черняева // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 112-131.

16. Конституция. Основной закон Венгрии (25 апреля 2011 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://constitutions.ru/archives/6509>.

17. Основной закон Федеративной Республики Германии // Конституции зарубежных стран / сост. Дубровин В.Н. – М. : Юрлитинформ, 2001. – 448 с.

18. Годэ Н. О. Забастовка: права и правила в мире и в России // Справочник кадровика. – 2010. – № 11. – С. 43-58.

Коломоец Ю.А. Особенности конституционно-правового регулирования права на забастовку: отечественный и зарубежный опыт. Рассмотрены особенности конституционно-правового регулирования права на забастовку в Украине и зарубежных странах. Проанализировано национальное и иностранное законодательство по данному вопросу, на основании чего сформулирован ряд предложений, которые должны найти свое отражение в будущем Трудовом кодексе Украины.

Ключевые слова: конституционно-правовое регулирование, забастовка, право на забастовку, работник, Трудовой кодекс Украины.

Kolomojets' Yu.O. Features of constitutional-legal regulation of the right to strike: national and foreign experience. The article deals with examinations of features of constitutional-legal regulation of the right to strike in Ukraine and other countries. The author has analyzed national and foreign legislation concerning this issue, on the base of which she formulated a set of suggestions that should be reflected in the future Labor Code of Ukraine.

The author made some conclusions about follows:

1) in some European countries the right to strike has been directly stipulated by constitutions and as a rule worked out in detail in laws, adopted in the development of provisions of the Fundamental Law of the society and the state;

2) in some countries the right to strike has not been directly fixed, but it is concluded from constitutional provisions about the right to associations;

3) the right to strike is stipulated in constitutions, but is not directly proclaimed. Such approach is typical for those countries where changes in legislation after their progressiveness mostly passed ahead its époque.

4) in some countries the right to strike is not regulated even by law, thus the great importance in recognition of the analyzed right have: а) court practice (Belgium, Great Britain, Denmark, Luxemburg) and is mostly based on the principle «permitted is what which is not forbidden»; б) national-cultural traditions.

Надійшла до редакції 17.12.2013