



Василь Бонтлаб,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціально-гуманітарних і
правових дисциплін Київського інституту
інтелектуальної власності та права
Національного університету
«Одеська юридична академія»

УДК 342.4:349.22

Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект

У системі проголошених та декларованих в Україні соціально-економічних реформ, провідне місце варто надати реформі ринку праці, яка має ґрунтуватися на якісному та змістовному наповненні права на працю та інших трудових прав, зокрема, права на страйк [1, с. 17-18], [2]. Як показує міжнародний та національний досвід, право на страйк є найбільш важливим у контексті захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих. На відміну від права на працю, право на страйк має правозахисний, правовідновлювальний характер.

Ст. 44 Конституції України [3] встановлює, що 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. При цьому ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, а заборона страйку можлива лише на підставі закону. Таким чином, можна констатувати, право на страйк є важливим соціально-правовим важелем

впливу працівників на роботодавця при порушенні своїх законних прав та інтересів у сфері праці.

З правової точки зору, право на страйк є одним із найбільш важливих трудових прав працюючих [4], [5], [6, с. 233-235], що спрямоване на збалансування прав та інтересів роботодавців і працівників у сфері праці [7, с. 13-16], [8], посилення ефективності та доступності усієї системи трудових прав.

Загальні законодавчі приписи щодо права на страйк закріплені у Законі України від 3 березня 1998 року №137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон №137/98-ВР) [9], який визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Також варто зауважити, що норми Закону №137/98-ВР поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними



відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання.

З правової точки зору, право на страйк спрямоване на: 1) розвиток, ефективність та дієвість права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав; 2) попередження правопорушень у сфері праці; 3) попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) формування якісного соціального діалогу між роботодавцем на працівниками у сфері праці; 5) захист права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав; 6) розвиток новітнього трудового законодавства, яке б було спрямоване на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) тощо. Особливо важливим право на страйк видається в умовах трансформаційних процесів у суспільстві та державі у сфері праці. До того ж, їх значна частина є деструктивними. Повною мірою це стосується ринку праці, який перебуває у системній кризі, що викликано кризою професійної освіти та науки, відсутністю мотивації, належних умов праці, посиленою зовнішньою трудовою міграцією тощо. Очевидно, що кризові процеси щодо ринку праці значно ускладнюють механізми реалізації права та працю та інших трудових прав, зростання чисельності їх порушень. За таких обставин, створюється підґрунтя для виникнення трудових спорів (конфліктів), тенденція до зростання їх кількості є досить стійкою [10]. При цьому, загрозливі виклики на ринку праці, у тому числі недоступність трудових прав, відсутність належних умов праці посилюватимуть тенденцію щодо трудових спорів (конфліктів). Не сприяє вирішенню відповідних проблем існуючий Кодекс законів про працю України, який було ухвалено ще 10.12.1971 р. (далі – КЗпП України) [11] та до основних трудових прав відносить такі права як: «право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та ро-

бочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством». Водночас, право на страйк у ньому відсутнє, що пояснюється декларативністю цього права за радянського періоду. І лише за ринкових умов, можна говорити про реальність цього права. Разом із тим, практика організації та проведення страйків залишається в Україні недостатньо конструктивною [12]. Серед причин неефективності страйків, вразливість права на страйк, що пов'язано із наступним: відсутність ефективної та дієвої реформи ринку праці; наявність складного, застарілого трудового законодавства, яке не сприяє ефективності системи трудових прав; відсутність ефективних та доступних юрисдикційних механізмів врегулювання трудових спорів (конфліктів) відсутність ефективної взаємодії із іншими трудовими правами; відсутність ефективного законодавчого забезпечення права на страйк; складність механізмів реалізації, гарантування, правової охорони; неефективність механізмів захисту трудових прав; відсутність якісних механізмів захисту трудових прав в умовах страйку тощо.

Варто підкреслити, що з позиції сьогодення удосконалення права на страйк доречно розглядати у контексті новітньої реформи ринку праці, яка б значно посилити б ефективність усієї системи трудових прав, а

також сучасної кодифікації трудового законодавства. Адже, ефективність та дієвість майбутнього Трудового кодексу (далі – ТК)[13] буде залежати від того, наскільки системно, достатньо та доступно будуть закладені норми щодо процедур врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження права на страйк в умовах сьогодення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишневецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Не зважаючи на вагомий вклад цих та інших вчених у розвиток доктрини трудового права, у тому доктрини врегулювання трудових спорів (конфліктів), ураховуючи стан та динаміку суспільно-трудова перетворень, еволюційному розвитку ринку праці, декларованим намірам щодо організації соціально-економічних реформ, розвитку новітнього трудового законодавства, проблематика щодо удосконалення права на страйк потребує належного нормативно-правового забезпечення та науково-теоретичного розв'язання.

Насамперед, варто відзначити, що у юридичній літературі розглядаються різні підходи до розуміння категорії «страйк». За своєю суттю, термін «страйк» (англ. strike) первісно – завдати удару, вдаряти з силою, згодом – колективна відмова від праці [14, с. 656]. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак та інші вчені наголошують на тому, що «страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору і пов'язаний із серйозними наслідками як для роботодавця, так і для працівників» [15,

с. 464]. К. Ю. Мельник відзначає, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх обов'язків) підприємства, уснови, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [16, с. 474]. Н. Б. Болотіна справедливо акцентує увагу на тому, що страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Також дослідниця поділяє законодавче розуміння терміну «страйк» [17, с. 822]. Н. М. Швець наводить такі основні риси страйку як: тимчасовість, колективність дій учасників страйку, добровільність, організований характер, проведення страйку лише працюючими найманими працівниками [18, с. 8]. У юридичній літературі також підкреслюється, що страйк є складовим елементом інституту колективних трудових спорів і конфліктів; він припустимий тільки у межах вже існуючої колективної трудової розбіжності й може містити лише вимоги, що випливають з трудових відносин [19, с. 23]. За таких обставин право на страйк є важливою складовою правосуб'єктності працівників, що відображає її специфічність як трудо-правової категорії [20, с. 148-170].

Також варто підкреслити, що законодавчі основи реалізації та гарантування права на страйк визначені на підставі розділу III «Страйк» Закону №137/98-ВР (ст.ст. 17- 28). По-перше, законодавець дає легальне визначення терміну «страйк» тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення коле-



ктивного трудового спору (конфлікту). При цьому, страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [21], [22], [23]. По-друге, страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). По-третє, 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 той же час, рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку. Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити

роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів.

По-четверте, роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців 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. Разом із тим, місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем. По-п'яте, страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах налжних прав, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому, слід наголосити, що повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку. По-шосте, під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливо-

сті. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. По-сьоме, незаконними визнаються страйки: оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень Закону №137/98-ВР; розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог норм Закону №137/98-ВР; які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур. Повоме, заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк. При цьому, відповідне рішення зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк. Водночас, забороняється проведення страйку: за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків; працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів

прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, а також у разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни. У цих випадках і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, НСПП звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду (ст. 24 Закону №137/98-ВР). Слід наголосити, що вказана норма не відповідає системі судоустрою, яка закріплена Законом України «Про судоустрій та статус суддів», зокрема Главі 3. Зокрема, ч. 2 ст. 26 згаданого Закону визначено, що апеляційними судами з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення є апеляційні суди, які утворюються в апеляційних округах.

На момент підготовки вказаної статті діють апеляційні суди в Автономній Республіці Крим та Апеляційний суд міста Севастополь (із врахуванням Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» Апеляційні суди в областях та місті Києві.

Відповідно до Указу Президента України від 29.12.2017 року за №452/2017 «Про ліквідацію апеляційних судів та утворення апеляційних судів в апеляційних округах» в Україні будуть створені апеляційні



суди в апеляційних округах. Апеляційні округи збігаються із адміністративно-територіальним поділом за винятком Київського апеляційного суду, що включає в себе місто Київ та Київську область. Процес створення судів в апеляційних округах і переведення до них суддів триває.

Саме тому НСПП має із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) звертатися до відповідного суду апеляційного округу, оскільки судів, які вказані в ст. 24 Закону №137/98-ВР не існує. Вважаємо за доцільне внести зміни у ст. 24 Закону №137/98-ВР, привівши її у відповідність із нормами Конституції України та Закону України «Про судоустрій та статус суддів». По-девяте, 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. Подесьять, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Таким чином, право на страйк – це конституційне право, що передбачає можливість працівників тимчасово колективно та добровільно припинити роботу, з метою вирі-

шення колективного трудового спору (конфлікту) у порядку передбаченому законом. Отже, основними ознаками права на страйк є наступні: 1) є конституційним соціальним правом; 2) спрямовується у розвиток права на працю, захист трудових прав; 3) суб'єктами реалізації є працюючі; 4) передбачає тимчасове колективне та добровільне припинення роботи (виконання умов трудового договору); 5) гарантується на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 6) механізми реалізації, гарантування та правової охорони визначаються на підставі норм Конституції та інших законів України; 7) характеризується наявністю спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 8) реалізація цього права провадиться із урахуванням положень законів у сфері праці; 9) як правило, не впливає на стан дотримання інших трудових прав працівників; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Варто додати, що існуючий проект ТК не містить чіткого та належного механізму реалізації працівниками права на страйк. Тому, новітній процес кодифікації трудового законодавства, вказує на важливість подальшого процесу удосконалення законодавчого регулювання права на страйк, механізмів його реалізації, гарантування, правової охорони [24, с. 12-14], урахуваючи міжнародний та національний досвід.

Тенденціями удосконалення права на страйк є наступні: 1) формування у суспільстві поваги до трудових прав працюючих; 2) формування якісно новітніх, конструктивних, доступних підходів до реалізації, гарантування та правової охорони права на страйк; 3) розробка нового проекту Трудового кодексу як консолідуючого закону у сфері праці у якому має бути закладено новітню концепцію ефективності, доступності права на працю, інших трудових прав на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, вихо-

дючи із здобутків правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; 4) ухвалення Верховною Радою України Трудового кодексу України як основоположного кодифікованого закону у сфері праці; 5) розробка проекту Трудового процесуального кодексу України як складова ухвалення концепції врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на основі узгодження інтересів роботодавців, працюю-

чих та держави, виходячи із здобутків правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; 7) ухвалення Верховною Радою України Трудового процесуального кодексу України; 8) посилення моніторингу за дотриманням трудових прав. 9) врахування прав роботодавця при страйку реалізації працівниками свої прав на страйк; 10) недопустимість зловживанням права на страйк.

Список використаних джерел

1. *Іншина М. І., Сіроха Д. І.* Соціальна держава: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. С.17-21.
2. *Костюк В. Л.* Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10) : [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
3. *Конституція України.* Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
4. *Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р.* // Голос України. 2008. № 236
5. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12. 1966 р.* Електронний ресурс: Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
6. *Конституція України: Науково-практичний коментар/В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін. Ред. кол. В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін.* Харків. Видавництво «Право», К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003.808с.
7. *Чанишева Г. І.* Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Г. І. Чанишева ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2002. 38 с.
8. *Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. № 2862-VI* // Відомості Верховної Ради України. 2011. №28. Ст.255.
9. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №137/98-ВР* // Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст.227.
10. *Манойленко К.* Найцікавіші трудові спори 2016-2017рр. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudovepravo/naucikavishi-trudovi-spori-20162017-rr.html>.
11. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII* // Відомості Верховної Ради УРСР 1971. № 50. Ст. 375.
12. *Кравченко С.* Масштабних шахтарських страйків в Україні не було з кінця 90-их / Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/134906>.
13. *Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017р.* [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.



14. *Юридична* енциклопедія: В 6 т./Редкол.: Ю.С. Шешученко (голова редкол.) та ін.К. «Укр.енцикл.»1998.Т.5.П-С.2003.736с.
15. *Трудове* право України: Академічний курс: Підруч. для студ.юрид.спец. вищ. навч.закл./П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. К. Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. 536с.
16. *Мельник К. Ю.* Трудове право України: підручник /Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
17. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл.і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
18. *Швець Н. М.* Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. М. Швець ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2008. 18 с.
19. *Лазор В. В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2005. 40 с.
20. *Костюк В. Л.* Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464с.
21. *Про* колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
22. *Про* професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-ХІV// Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст. 397.
23. *Про* організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. №5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. №22. Ст. 216.
24. *Ярошенко О. М.* Джерела трудового права України: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2007. 42 с.

Бонтлаб В. В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект

У цій статті досліджуються сутнісні та конституційно-правові аспекти права на страйк як одного із найбільш важливих у системі соціальних прав людини. Розглядаються основоположні передумови розвитку цього права в умовах сьогодення. Акцентується увага на важливість його розгляду з позицій реформування ринку праці, здійснення інших соціально-економічних перетворень. Відзначається важливість його удосконалення. Вказуються основні проблемні аспекти реалізації цього права в умовах сьогодення, коли відбувається складний процес формування в Україні становлення в Україні ринку праці, з огляду на внутрішні та зовнішні виклики. Досліджено сутність та ознаки розуміння терміну «страйк» та права та страйк. Розкрито законодавчі механізми здійснення права на страйк. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: трудовий спір; колективний трудовий спір; працівники; роботодавці; професійні спілки; страйк; право на страйк; законодавче забезпечення права на страйк; кодифікація трудового законодавства.

Бонтлаб В. В. Конституционное право на забастовку: научно-теоретический аспект

В этой статье исследуются сущностные и конституционно-правовые аспекты права на забастовку как одного из наиболее важных в системе социальных прав человека. Рассматриваются основополагающие предпосылки развития этого права в современных условиях. Акцентируется внимание на важность его рассмотрения с позиций реформирования рынка труда, осуществления других социально-

экономических преобразований. Отмечается важность его совершенствования. Указываются основные проблемные аспекты реализации этого права в условиях, когда происходит сложный процесс формирования в Украине становления в Украине рынка труда, учитывая внутренние и внешние вызовы. Исследована сущность и признаки понимания термина «забастовка» и права на забастовку. Раскрыты законодательные механизмы осуществления права на забастовку. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовой спор; трудовой спор; работники; работодатели; профессиональные союзы; забастовку; право на забастовку; законодательное обеспечение права на забастовку; кодификация трудового законодательства.

Bontlab V. Constitutional Right to Strike: the Scientific-Theoretical Aspect

This article explores the substantive and constitutional and legal aspects of the right to strike as one of the most important in the system of social human rights. The basic preconditions of the development of this right in the present conditions are considered. The emphasis is placed on the importance of its consideration from the point of view of the reform of the labor market, the implementation of other socio-economic transformations. The importance of its improvement is noted. The main problem aspects of realization of this right are outlined in the present situation, when there is a complicated process of formation in Ukraine of the labor market in Ukraine, taking into account internal and external challenges. The essence and signs of understanding of the term "strike" and law and strike are investigated. Legislative mechanisms for exercising the right to strike are revealed. Conclusions and suggestions are made.

Key words: labor dispute; collective labor dispute; workers; employers; trade unions; strike; right to strike; legislative guarantee of the right to strike; codification of labor legislation.