

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-4-121-128>

А. А. Пилипенко, кандидат юридичних наук,
доцент, доцент кафедри цивільного,
господарського та екологічного права
Університету митної справи та фінансів

М. А. Волкова, студентка 3-го курсу
Університету митної справи та фінансів

О. М. Радзецький, студент 3-го курсу
Університету митної справи та фінансів

ПРАВО НА СТРАЙК: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

У статті досліджується поняття «страйку» як суб'єктивного колективного права працівників в контексті правового захисту трудових прав працівників. Визначено, що до цих пір немає окремого нормативного документа Міжнародної організації праці, в якому містилися б положення, що гарантують право на страйк не лише при розгляді окремих питань, а більш чітко і комплексно.

Проведено аналіз чинного українського законодавства щодо правових засад регулювання права на страйк. З'ясовано, що законодавець приділяє особливу увагу винятковості застосування страйку як засобу для вирішення спору та вказує підстави такого застосування: використання різноманітних можливостей та методів вчинення дій задля примирення сторін трудового спору. Вивчено причини виникнення страйків.

Досліджено умови реалізації найманими працівниками права на страйк в Україні. Констатовано потребу у визначенні способів вирішення трудового спору під час страйку та розмежуванні понять таких способів і примирних процедур у трудовому законодавстві, щоб уникнути колізій. Наголошено на тому, що обов'язковість проведення процедур примирення у чинному законодавстві є заформалізованою. Приділено увагу доцільності конкретизації положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо способів попередження у письмовій формі з огляду на розвиток сучасних технологій, поширення електронного документообігу.

Запропоновано вдосконалити законодавство на випадок подовження тривалості страйку шляхом скорочення строку попередження про повторний страйк. Також учасники страйків потребують додаткових гарантій: обов'язку роботодавця не звільняти їх протягом певного періоду після закінчення страйку або змінювати істотні умови праці, деталізації способів примирення, які застосовуються під час страйку.

Ключові слова: колективні трудові спори, право на страйк, юридичні гарантії, тривалість страйку, реалізація права на страйк, страховий стаж.

A. A. Pylypenko, M. A. Volkova, O. M. Radzetskyi. Right to strike: Ukrainian realities

In this article we research the definition of strike as subjective and collective right of workers in context of legal protection of labor rights. It is determined that there is still no separate normative document of the International labor organization, which would contain that the right for strike is being guaranteed not only during consideration of individual issues, but more clearer and comprehensive.

Legislation regulating the right to strike are analyzed. Finds out that legislator pays special attention to the exclusive nature of the strike as a means of dispute resolution and indicates the reasons for such application: use of different possibilities and methods of action to reconcile the sides of the labor dispute.

We've researched the conditions for implementation the right to strike for employees in Ukraine. There was a need to identify ways of resolving a labor dispute during the strike and to differentiate the concepts of such methods and conciliatory procedures in labor law in order to avoid conflicts. It is emphasized that the obligation to conduct reconciliation procedures in the current legislation is formalized. Attention is paid to the

© А. А. Пилипенко, М. А. Волкова, О. М. Радзецький, 2019

expediency of specifying the provisions of the Law of Ukraine “On the procedure for the resolution of collective labor disputes (conflicts)” regarding the methods of warning in writing in view of the development of modern technologies, the dissemination of electronic document circulation.

It is proposed to improve the legislation in the event of a prolongation of the strike duration by reducing the period of a repeated strike warning. Also strike participants need additional guarantees: the obligation of the employer not to release them for a certain period after the strike ends or to change essential working conditions, detailing the methods of reconciliation used during the strike.

Key words: collective labor disputes, right to strike, legal guarantees, duration of strike, realization of the right to strike, insurance experience.

Постановка проблеми. Досить поширеними є ситуації виникнення розбіжностей між інтересами найманих працівників та їх роботодавців у контексті реалізації права на працю. Це може породжувати як індивідуальні, так і колективні трудові спори. У сучасному трудовому праві гарантування права на вирішення трудових спорів є одним з його основних принципів. Важливим елементом такого гарантування виступає забезпечення права працівників на страйк. Він розглядається як останній засіб вирішення колективних трудових спорів. Такий стан речей, коли не вдається вирішити трудові конфлікти між роботодавцями та працівниками за допомогою примирних процедур, звісно вимагає установаження першопричин спорів, перегляду підходів до примирення та засобів для вироблення ефективних рішень, які б відповідали українським реаліям, адже використання найманими працівниками права на страйк засвідчує загострення існуючих проблем у трудових правовідносинах.

Попри зростаючу роль цієї гарантії у трудовому праві як особливої форми захисту інтересів працівників держава не поспішає вирішувати проблеми, які виникають у процесі реалізації нормативно закріпленої процедури організації страйку. Ускладненість, надмірна формалізація останньої поряд з існуванням прогалин та невідповідностей у вітчизняному трудовому законодавстві – все це на практиці стає перепонами для визнання законними дій працівників, що страйкують. Також вже після закінчення страйку, коли начебто всі сторони дійшли згоди щодо вирішення трудового спору, можуть виникати проблеми. Наприклад, у вигляді невмотивованих претензій до тих, хто брав участь у страйку або не зарахування періоду страйку до страхового стажу, що зумовлює потребу звернення до суду задля захисту порушених прав та інтересів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна констатувати наявність наукової дискусії, що присвячена проблематиці страйкового руху. Питання правового забезпечення та реалізації права на страйк стало предметом вивчення у працях Н. Болотіної, В. Бурака, В. Кондратьєва, П. Пилипенка, М. Процишеної, Г. Чанишева, Н. Швець та інших. Проте, існують окремі питання щодо організації та проведення страйків, які вимагають подальшого наукового дослідження. Наукові публікації, у яких на загальнотеоретичному рівні аналізується конституційне право на страйк, положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не повною мірою охоплюють актуальні питання зв'язку нормативно-правового регулювання здійснення права на страйк з реальністю.

Метою статті є дослідження організаційно-правових засад реалізації найманими працівниками права на страйк в Україні.

Виклад основного матеріалу. Право на страйк – одне із соціально-економічних прав людини. Уперше на міжнародному рівні це право знайшло своє закріплення у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (далі – Пакт), прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Відповідно до п. d) ч. 1 ст. 8 цього Пакту держави, які беруть участь у ньому, зобов'язуються забезпечити право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни [5]. Ч. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (перегляну-

тої) від 1996 року проголошує право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть випливати з раніше укладених колективних договорів [4].

Однією з найстаріших міжнародних міжурядових організацій є Міжнародна організація праці (далі – МОП). У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав. Попри детальну регламентацію права на свободу об'єднання, акти МОП прямо не передбачають право на страйк. Вони спрямовані саме на соціальне партнерство, запобігання трудовим конфліктам, тому їм більше притаманна деталізація процедур примирення та переговорів. Взагалі МОП дотримується позиції, що використання права на страйк можливе лише як останній засіб тиску на іншу сторону спору, що здійснюється в інтересах стабілізації громадського й економічного порядку. Деякі умови проведення страйку передбачені у принципах, розроблених Комітетом зі свободи об'єднання МОП, який визнає це право невід'ємною частиною свободи об'єднання, яка передбачається фундаментальними Конвенціями МОП № 87 та № 98. Право на страйк згадується у Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р. та у Рекомендації № 92. Тож до цих пір немає окремого нормативного документа Міжнародної організації праці, в якому містилися б положення, що гарантують право на страйк не лише при розгляді окремих питань, а більш чітко і комплексно.

Щодо України, то систему чинного законодавства з питань нормативно-правових гарантій реалізації права на страйк складає Конституція України, Закони України («Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання»), Кримінальний кодекс України, Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 18 листопада 2008 р. № 131, Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку від 28 квітня 2004 р. № 66, що затверджені Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) тощо.

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [1]. Дефініція страйку закріплена у ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон). Згідно з нею страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2]. З огляду на зміст цього Закону можна стверджувати, що в Україні право на страйк пов'язується з процедурою вирішення колективних трудових спорів та на відміну від інших держав у нас відсутнє окреме законодавство, присвячене страйкам.

Законодавець визначає колективний трудовий спір (конфлікт) як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [2].

Н.М. Швець поділяє причини страйків на дві групи – об'єктивні і суб'єктивні. Під об'єктивними причинами розуміють кризові соціально-економічні явища в країні, недосконалість трудового законодавства, правовий нігілізм значної частини суспільства. До суб'єктивних причин науковець відносить неухвалене ставлення керівників до потреб працівників, ігнорування їх вимог, використання коштів підприємства в інших цілях (здебільшого особистих),

порушення принципу справедливого розподілу прибутку, зниження і втрату попиту на продукцію; відсутність у керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвиток виробництва, порушення керівниками трудових прав не лише окремих працівників, а й цілих трудових колективів через намагання забезпечити виконання виробничих завдань [11, с. 84–85]. Слід наголосити на існуючих проблемах несвоєчасної виплати заробітної плати, її неконкурентного розміру, непередуманих скорочень робочих місць, що стають тим рушійним фактором активних дій працівників.

Право на страйк є колективним правом, це виявляється у тому, що воно реалізується колективом найманих працівників або профспілкою, об'єднанням профспілок. Проте М.П. Стадник є прихильником концепції розуміння права на страйк як «індивідуального права в колективному виконанні». Автори погоджуються з його думкою про те, що право на страйк є окремим правом особи, індивідуальним правом працівника самостійно вирішувати, виконувати чи ні свої трудові обов'язки або засобом розв'язання індивідуального трудового спору [8, с. 293].

Наймані працівники повинні сформулювати та затвердити свої вимоги до роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців або об'єднання організацій роботодавців. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло [2].

За Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі. Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством [2]. Згідно з ч. 2 ст. 17 Закону 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 [2]. Відповідно до ч. 3 ст. 18 закону 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) [2].

Виходячи зі змісту вказаних норм, можна сказати, що законодавець приділяє особливу увагу винятковості застосування страйку як засобу для вирішення спору та вказує підстави такого застосування: використання різноманітних можливостей та методів вчинення дій задля примирення сторін трудового спору та їхня неефективність. Таким чином, якщо не вдається встановити продуктивну взаємодію між сторонами, переговори навіть не розпочинаються або закінчуються нічим, а виробити чи виконати компромісне рішення не виходить, працівники використовують страйк як дію, яка характеризується більш радикальним та категоричним способом, задля досягнення виконання своїх вимог.

Автори погоджуються з думкою Н.М. Швець про те, що потрібно дотримуватися певних умов, за яких стає можливим проведення страйку: 1) наявність достовірних матеріалів, доказів порушення соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; 2) проведення примирних процедур до початку страйку; 3) з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку шляхом проведення голосування до його початку щодо доцільності організації; 4) підписання протоколу; 5) своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію; 6) встановлення факту добровільності підготовки до страйку; 7) відсутність прямої законодавчої заборони на проведення страйку [12, с. 118].

Слід звернути увагу на те, що не можна оголошувати та проводити страйк до чи під час проведення примирних процедур. Тобто повинна виконуватися вимога ч. 3 ст. 18 Закону. У протилежному випадку згідно п. г) ст. 22 Закону такий страйк визнається незаконним, що тягне за собою відповідні наслідки, закріплені у законодавстві [2]. Проте ч. 1 ст. 21 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості [2]. Тобто виникає потреба у визначенні способів вирішення трудового спору під час страйку (перед цим звичайно дослідивши їхню ефективність на практиці) та розмежуванні понять таких способів і примирних процедур у трудовому законодавстві, щоб уникнути колізій. Слід також зазначити, що обов'язковість проведення процедур примирення у чинному законодавстві є заформалізованою. Дотримання всіх процедур може зайняти навіть більше двох місяців, що може стати причиною нерезультативності страйку.

Згідно з ч. 1 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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 прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції [2].

Відповідно до п. 2.5 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку в рішенні про оголошення страйку вказуються: перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку; дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників; назва органу (особи), що очолює страйк; пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку [3].

При оголошенні страйку необхідно дотримуватись всіх умов, передбачених законодавством, зокрема і щодо строків попередження роботодавця про початок страйку. Згідно з ч. 6 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» 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 [2]. Наразі з'являються різні законодавчі ініціативи щодо скорочення цих строків, проте скорочення строків попередження роботодавця про початок страйку є нераціональним, адже існує потреба роботодавця у забезпеченні виконання мінімуму робіт для життєдіяльності підприємства, установи, організації, а також безпеки людей.

Законодавець визначив письмову форму попередження роботодавця про страйк як обов'язкову. З огляду на розвиток сучасних технологій, поширення електронного документообігу доцільною є конкретизація положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо способів попередження у письмовій формі. Наприклад, Н. М. Швець перелічує такі способи: лист на електронну пошту роботодавця, зазначену на офіційному сайті підприємства в мережі Інтернет, чи електронну адресу, наприклад, канцелярії підприємства, електронне повідомлення (з електронним цифровим підписом особи, що очолила страйк, на виконання положень Закону України «Про електронний цифровий підпис» від 22.05.2003 р. №852-IV) про оголошення страйку [9, с. 31]. Слід зазначити, що цей перелік не вичерпний і може доповнюватися, найголовніше – забезпечити фіксацію попередження у письмовій формі, щоб уникнути маніпуляцій з боку роботодавця.

У рішенні про оголошення страйку вказується зокрема дата і час початку страйку та його тривалість. Проте наперед неможливо передбачити, чи виявиться строк страйку достатнім для досягнення його мети. Якщо страйк дійсно виявиться неефективним, по закінченню визначеного строку працівникам доведеться повторно виконувати всі процедури, щоб розпочати страйк знову. Тож автори вбачають у цьому можливість для вдосконалення законодавства. Звісно, потрібно передбачити запобіжники й гарантії для роботодавця, який повинен підготуватися до наслідків невиконання працівниками своїх трудових обов'язків. За потреби у подовженні тривалості страйку можна скоротити час, передбачений Законом для попередження роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців строк, а саме: не пізніше як за три дні до відновлення страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за сім днів до такого відновлення.

Слід зазначити, що у разі не дотримання законодавчо закріпленої процедури оголошення й проведення страйку, він визнається незаконним. Проте така процедура є досить ускладненою, через що можуть виникати проблеми з правильною організацією страйку відповідно до законодавства. При виявленні порушення роботодавець може звернутися до суду з позовом про визнання страйку незаконним, що тягне за собою негативні наслідки для працівників. Відповідно до ст. 28 Закону 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 [2].

Натомість участь працівників у законному страйку не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [2]. Проте у законодавстві не врегульовано питання нарахування чи навпаки переривання страхового стажу в разі участі працівника в законному страйку. Так, за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань [2]. Сплата єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) під час невиконання робітником трудових обов'язків залежить саме від його самостійного рішення перерахувати внесок з власних коштів або коштів, отриманих від страйкового фонду. Учасник страйку не працює, тому не отримує заробітну плату, з якої роботодавець зобов'язаний сплачувати ЄСВ.

У справі № 242/4241/14-а, що стосувалася зарахування періодів участі у страйках до пільгового стажу, Вищий адміністративний суд України постановив, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не регламентує відносини у сфері пенсійного забезпечення, а тому не може визначати умови та порядок обрахунку пільгового стажу. Крім того, наведеними нормами Закону не передбачено, що час участі працівника у страйку зараховується безпосередньо до пільгового стажу при призначенні пенсії. Суд врахував, що пільговий стаж – це період трудової діяльності в шкідливих, небезпечних або

специфічних умовах упродовж повного робочого дня, а позивач під час участі у страйку не був зайнятий повний робочий день на підземних роботах, Управління Пенсійного фонду правомірно не врахувало цей час до пільгового стажу [6].

Трапляються поодинокі випадки, коли власник підприємства просто звільняє учасника страйку за прогул. Проте, це здійснити не можливо, якщо працівник є членом профспілки, яка може не дати згоду на таке звільнення відповідно до ст. 43 Кодексу законів про працю України [2]. Окремою проблемою є те, що по закінченню страйку роботодавець може використовувати мобінг до працівників, які взяли участь у таких діях. Це проявляється у претензіях до якості виконуваної роботи чи дотримання трудової дисципліни, психологічному тиску, цькуванні з метою домогтися звільнення працівника.

Автори поділяють точку зору Н.М. Швець, яка пропонує з метою недопущення ситуацій, коли робітники потерпають від того, що скористалися своїм правом на страйк, доповнити ч. 4 ст. 27 Закону положенням такого змісту: «Не допускається зміна істотних умов праці, переведення на іншу роботу без згоди працівників, примусове переведення на бригадну організацію праці тощо через участь у страйку» [10, с. 156]. Також слушною є думка М.В. Процишен щодо встановлення заборони звільнення за ініціативою роботодавця працівників, що брали участь у страйку, яка повинна поширюватись не лише на період проведення примирних процедур та страйку, а й на відносини, які існують між працедавцем та працівником протягом року після їх завершення [7, с. 8].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Слід зазначити, що навіть за умови змін у процедурі страйку в аспекті її спрощення, найголовнішою залишається проблема примирення сторін. У випадку незадоволення вимог працівників або ухилення роботодавцем чи працівниками від пошуку взаємовигідного рішення тривалість проведення страйку до досягнення консенсусу є невизначеною. Саме визнання першопричин на загальнодержавному рівні та комплексна, у відповідності до проголошеної і затвердженої стратегії, робота з їх усунення може попередити накопичення соціально-економічних проблем, що є результатом систематичного незадоволення законних прав та інтересів працівників.

Учасники страйків потребують додаткових юридичних гарантій. Підтримуємо пропозиції змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» щодо заборони змінювати істотні умови праці учасників страйку або звільняти їх за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення страйку. Потрібно деталізувати способи примирення, які застосовуються під час страйку та законодавчо закріпити процедуру продовження страйку.

Також автори пропонують доповнити ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» положенням про те, що орган (особа), який очолює повторний страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за три дні до відновлення страйку, а у разі прийняття рішення про повторний страйк на безперервно діючому виробництві – за сім днів до такого відновлення.

Питання вдосконалення правового регламентування реалізації працівниками права на страйк потребує консолідації зусиль профспілок, роботодавців, науковців та юристів-практиків, зокрема спеціалістів із вирішення трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

3. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затв. наказом НСПП від 18.11.2008 № 131. URL: <http://ligazakon.ua>.
4. Європейська соціальна Хартія. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
6. Постанова Вищого адміністративного суду України від 24 березня 2016 р. по справі № 242/4241/14-а. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56723082#>.
7. Процишен М. Гарантії реалізації права на страйк та можливості їх удосконалення. *Юридична Україна*. 2009. № 11–12. С. 26–31.
8. Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні. *Правова держава*: щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. 2000. № 11. С. 292–300.
9. Швець Н.М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 30–37.
10. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 196 с.
11. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 224 с.
12. Швець Н. Умови реалізації права на страйк. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 118–121.