



УДК 349.22:331.9

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКІВ, ЛОКАУТІВ ТА  
ІНШИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН АГРАРНО-ТРУДОВИХ  
ПРАВОВІДНОСИН**

*Н.М. Ляшенко, факультет економіки та менеджменту, спеціальність  
«Менеджмент», 4 курс*

*Науковий керівник: О.І. Грабовецький, ст. викладач*

*ВП Національного університету біоресурсів і природокористування України  
«Ніжинський агротехнічний інститут»*

В даній статті зазначається, якими формами захисту інтересів мають право користуватися сторони аграрно-трудоових правовідносин та як проводиться їх правове регулювання.

**Колективний трудовий договір, страйк, локаут, пікет, примирні процедури**

Для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), одержання підтримки своїх вимог трудовий колектив має право організувати і проводити страйк в порядку, передбаченому чинним законодавством. Відповідно до ст. 44 Конституції України, особи, які працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Згідно з цією статтею Закону ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку[4]. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Доцільно зазначити, що страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону "Про порядок 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) [2].

Страйк застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [1].

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві — за 15 днів. Страйк на підприємстві очолює орган (особа), який визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Орган (особа), який очолює страйк, під час страйку діє у межах прав, передбачених законодавством, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).





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 [5].

Слід зазначити, що згідно з чинним законодавством забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, доквітлю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Крім того, страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець ухиляється від процедури примирення, або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення спору [6].

Таким чином, **страйк** – це передбачений законом засіб економічного тиску працівників на роботодавця, який здійснюється шляхом відмови працівників від роботи з метою виконання роботодавцем заявлених до нього вимог. Це один із самих жорстких колективних засобів захисту економічних і соціальних інтересів працівників у ринкових умовах [5].

Інша важлива проблема, що пов'язана з використанням працівниками права на колективний самозахист (страйк), – це проведення пікетування та оголошення бойкоту роботодавцю. Підходи до застосування цих заходів у різних країнах неоднакові. **Пікет** (французькою *riquet*) – група страйкуючих робітників, що чергують біля підприємства [7]. Пікети слугують засобом інформування про мету страйку і залучення на сторону страйкуючих громадської думки. Для посилення ефекту від страйку працівники використовують **бойкот**, який полягає в організованій відмові найматися на роботу до власника підприємства, якому оголосили бойкот або купувати продукцію його підприємства. Як відомо, правові можливості проведення пікетувань працівниками підприємств, установ, організацій під час страйку впливають із положень ч. 1 ст. 39 Конституції, відповідно до якої громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування [4]. І хоча пікетування прямо не передбачено Конституцією як одна із форм мирних зборів, це один із цивілізованих засобів інформування громадян про страйк або інші проблеми працюючих із сподіваннями моральної, а можливо, й матеріальної підтримки.

Антиподом страйку працівників виступає локаут. У перекладі з англійської термін "локаут" (lock-out) означає буквально "бути ззовні або без місця". **Локаут** – це законодавчо закріплений засіб економічного впливу роботодавця на працівників з метою пом'якшення наслідків страйку або прийняття умов, які він висуває [1]. На практиці локаут має різні форми. Найпоширенішою з них є захисна, коли роботодавець оголошує локаут у відповідь на страйк працівників. Наступальний локаут застосовується з метою примусити працівників піти на поступки у сфері заробітної плати і умов праці.

Щодо визнання права роботодавця на локаут, то:

- ✓ по-перше, локаут – це заходи самозахисту законних інтересів роботодавця;
- ✓ по-друге, не можна повністю позбавляти роботодавця засобів впливу на нічим не виправдані, а іноді й агресивні дії працівників щодо посягання на право розпорядження власністю, підприємницьку діяльність, передбачені Конституцією;
- ✓ по-третє, використання страйку передбачає економічні наслідки не тільки для роботодавця, а й для працівників;
- ✓ по-четверте, враховуючи соціальний характер Конституції, може йтися виключно про захисний локаут, який оголошується роботодавцем тільки у відповідь на незаконний страйк працівників або страйк, який становить загрозу існуванню підприємства.



Відповідно до ст. 9 КЗпП рівень правових гарантій для працівників, нижче якого умови договорів про працю є недійсними, визначається законодавством України про працю. Відповідно до ст. 25-1 КЗпП обмежується спільна робота родичів, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному[3].

Практика показує, що зустрічаються й випадки укладання фіктивних та удаваних трудових договорів. Так, укладаючи фіктивний трудовий договір, сторони вступають у договірні відносини лише для вигляду, без наміру встановити трудові відносини. Звичайно, при цьому переслідуються протиправні цілі (фіктивний трудовий стаж для отримання пенсії за відсутності права на неї, фіктивне оформлення працівника на роботу без фактичного її виконання (приховування сумісництва тощо). Проте запозичення цивільно-правових конструкцій щодо наслідків недійсності трудових договорів або окремих їх умов має відбуватися з певними застереженнями.

#### **Список літератури**

1. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники. – К.: Істина, 2008 рік. - 384 с.
2. Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".
3. Кодекс законів про працю України.
4. Конституція України.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», - 480 с.
6. <http://rights.unian.net/ukr/detail/5783>
7. [http://www.zaochka.net/catalog\\_p\\_6\\_p\\_4\\_p\\_64.html](http://www.zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_64.html)

*В данной статье отмечается, какими формами защиты интересов имеют право пользоваться стороны аграрно-трудовых правоотношений и как проводится их правовая регуляция.*

***Коллективный трудовой договор, забастовка, локаут, пикет, примирительные процедуры.***

*The article mentions what forms of protection thesides of agrarian-labour relationships are allowed to use and how their legal regulation is carried out.*

***Collective labour dispute, strike, lockout, picket, conciliation procedure***

**LEGAL REGULATION OF CARRYING OUT STRIKES, LOCKOUTS AND  
OTHER FORMS OF PROTECTION OF INTERESTS OF SIDES OF AGRARIAN-  
LABOUR JURAL RELATIONSHIPS**