

Проведене узагальнення норм міжнародних актів дозволяє сформулювати висновок, що право на страйк – складова права на свободу об'єднання (асоціації), оскільки право на страйк – колективне право, що може бути реалізоване лише шляхом об'єднання працівників у представницькі органи, організації (профспілки, страйкові комітети), які представлятимуть та захищатимуть колективні інтереси працівників у випадку їх порушення з боку роботодавця. За нормами українського законодавства рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників. Право на страйк супроводжується колективними діями з боку тих, хто бере участь у ньому.

Усі міжнародні акти єдині в тому, що реалізація права на страйк у кожній окремо взятій країні має відбуватися у чіткій відповідності до положень законодавства з урахуванням обмежень, що випливають із законів та колективних договорів держави. Це зауваження робиться з огляду на широко поширену практику включення у тексти колективних договорів умови про утримання від страйків, що передбачає добровільну відмову від страйків на період дії колективного договору, або ж положення про обов'язкове мирне вирішення колективного трудового спору шляхом звернення до примирної комісії, трудового арбітражу, що фактично означає відмову від страйків до вичерпання примирної процедури вирішення конфлікту.

І, насамкінець, можна виділити такі елементи міжнародного стандарту права на страйк як складової права на об'єднання:

- 1) право на страйк – колективне право;
- 2) реалізація права на страйк не виключає можливості його обмеження у нормах законів та колективних договорах.

**Юровська В. В.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

**ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЗАКОНУ  
ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ  
«ПРО ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2014 РІК»**

31 липня 2014 р. Верховна Рада України прийняла Закон про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет Украї-

ни на 2014 рік» [1] (надалі за текстом – Закон), яким передбачено, зокрема:

- надати право керівникам центральних органів виконавчої влади у межах бюджетних призначень без згоди та попередження працівників встановлювати для них режим роботи на умовах неповного робочого часу та надавати відпустки без збереження заробітної плати на визначений цими керівниками термін;

- установити, що під час здійснення центральними органами виконавчої влади цих заходів положення статті 26 Закону України "Про відпустки" та статей 56 та 84 Кодексу законів про працю України (в частині обмеження терміну відпустки без збереження заробітної плати, необхідності повідомлення не пізніше ніж за два місяці та погодження з працівником встановлення режиму роботи на умовах неповного робочого часу) не застосовуються.

До прийняття Закону в ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України [2] передбачалось, що про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. На протязі цих двох місяців він гарантовано отримував би заробітну плату і мав можливість пошуку іншої роботи, у разі, якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а він не згодний продовжувати роботу в нових умовах. Із прийняттям Закону в умовах економічної нестабільності працівник позбавлений цього права. Так, відсутність попередження за два місяці може суттєво вплинути на гарантоване працівникові право на отримання заробітної плати.

У зв'язку із прийняттям в існуючій редакції Закону в умовах загострення соціального напруження, стрімкого зростання безробіття, замороження державних соціальних стандартів і гарантій виникає багато запитань. Викликають застереження запропоновані у Законі звуження гарантій права на працю – зняття обмеження терміну відпустки без збереження заробітної плати, скасування повідомлення не пізніше ніж за два місяці та погодження з працівником встановлення режиму роботи на умовах неповного робочого часу (стаття 26 Закону України «Про відпустки» та статті 32, 56, та 84 Кодексу законів про працю України), встановлення на розсуд керівників державних органів, бюджетних установ та підприємств, установ і організацій, які отримують підтримку з бюджету, надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати,

встановлення для працівників режиму роботи на умовах неповного робочого часу, зменшення або скасування стимулюючих виплат, підвищень посадових окладів, зменшення надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

Тому у Зверненні Федерації профспілок України до Верховної Ради України слушно зауважено, що цей Закон містить низку норм, які обмежують права працівників, погіршують рівень життя та соціального забезпечення населення та порушують норми Конституції України. Надання права роботодавцям без згоди та попередження працівників запроваджувати неповний робочий час та відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, здійснювати заходи з «оптимізації» штатної чисельності працівників, призведе до значного звуження конституційних гарантій прав громадян на працю, зниженню доходів громадян тощо.

Крім того, запропоновані Законом зміни можуть призвести до збільшення рівня безробіття серед працівників бюджетної сфери, оскільки навантаження щодо зменшення обсягу бюджетних видатків переважно стосуватиметься державних службовців, основною мотивацією для роботи яких є додаткові стимулюючі виплати. Звертаємо увагу на те, що розрахунки щодо обсягу економії коштів від реалізації вказаних змін не з'ясовані. Прийняття вищезазначених положень суперечить Конституції України щодо неправомірності зупинення законом про державний бюджет України дії інших законів України про надання пільг, компенсацій і гарантій, внесення змін до інших законів України, встановлення іншого (додаткового) правового регулювання відносин ніж передбачено законами України, звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод громадян при прийнятті нових або внесенні змін до чинних законів (відповідно до Рішення Конституційного Суду України (у справі про соціальні гарантії громадян № 1-29/2007) від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007) [3].

Враховуючи надзвичайно напружену зовнішньополітичну та фінансово-економічну ситуацію в країні, слід з розумінням ставитися до можливого введення певних тимчасових обмежень у сфері регулювання трудових відносин, але строки дії цих норм мають бути обмежені та визначені. Крім того, запропоновані зміни негативно вплинуть на надходження коштів до Фондів соціального страхування, що неминуче призведе до значного погіршення рівня матеріального забезпечення безробітних, надання соціальних послуг та виплати пенсій.

Вважаємо, що запропоновані зміни не відповідають намірам держави інтегруватися у європейський простір. Тому, в умовах росту інфляції, знецінення заробітної плати працівників, зменшення фінансування державних соціальних програм прийняття Закону про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2014 рік" у існуючій редакції призведе до порушення прав працівників та негативно вплине на їх матеріальне становище, що може послужити детонатором соціального вибуху.

### **Література**

1. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік». – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1622-18>.

2. Кодекс законів про працю України. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Рішення Конституційного Суду України (у справі про соціальні гарантії громадян № 1-29/2007) від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0a6p710-07>.

**Юшко А. М.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Складна політична ситуація в Україні і проведення мобілізації виявили потребу в додатковому правовому регулюванні суспільних відносин у різних сферах життя, зокрема, у сфері праці й соціального захисту населення.

Після прийняття першого Указу Президента України від 17.03.2014 № 303/2014 «Про часткову мобілізацію» постало багато питань щодо подальшої долі трудових правовідносин працівників, які попали під мобілізацію, а також правильного їх оформлення. Перші роз'яснення компетентних органів державної влади з'явилися лише в квітні<sup>1</sup>, а до того кадровики роботодавців, чий

---

<sup>1</sup> Див.: Роз'яснення Міноборони України від 29.04.2014 «Роз'яснення щодо забезпечення гарантій збереження за громадянами, призваними на військову службу під час мобі-