

УДК 349.22

ПРАВО НА СТРАЙК: МІЖНАРОДНІ НОРМАТИВНІ АКТИ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Кулачок-Тітова Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Мороз С. В.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Анотація: В роботі розглянуті основні історичні етапи становлення права на страйк. Підкреслено поширеність цього права в нормах конституцій сучасних держав. Зазначається, що право на страйк проголошене в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права у Європейській соціальній хартії, але відсутній відповідний нормативний акт МОП. Значної уваги приділено різновидам страйку, передбаченим у законодавстві різних держав. Проаналізовано обмеження права на припинення роботи з метою вирішення колективного трудового спору, що існують у міжнародному та зарубіжному трудовому законодавстві. Наведені основні ознаки страйку відповідно до українського законодавства.

Ключові слова: право на страйк, право на коаліцію, колективний спір (конфлікт), промислові акції; обмеження права, міжнародні нормативні акти.

Анотация: В работе рассмотрены основные исторические этапы становления права на забастовку. Подчеркивается распространенность этого права в нормах конституций современных государств. Отмечается, что право на забастовку провозглашено во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о экономических, социальных и культурных правах и в Европейской социальной хартии, но отсутствует соответствующий нормативный акт МОТ. Значительное внимание уделено разновидностям забастовки, предусмотренным в законодательстве различных государств. Проанализированы ограничения права на прекращение работы в целях разрешения коллективного трудового спора, существующие в международном и зарубежном трудовом законодательстве. Приведены основные признаки забастовки в соответствии с украинским законодательством.

Ключевые слова: право на забастовку, право на коалицию, коллективный спор (конфликт), промышленные акции; ограничение права, международные нормативные акты.

Annotation: This paper describes the main historical stages of the right to strike. Emphasized the prevalence of law rules in the constitution of modern states. It is noted that the right to strike is enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Law and the European Social Charter, but there is no corresponding regulation of the ILO. Considerable attention is paid to strike varieties specified in the laws of various states. Analyzed the limitations of the right to a work stoppage for the resolution of collective labor disputes that exist in international and foreign labor legislation. The main features of the strike in accordance with Ukrainian legislation.

Key words: the right to strike, the right to a coalition, collective dispute (conflict), industrial action, the restriction of rights, international regulations.

Право на страйк передбачене Конституцією України як засіб захисту тими, хто працює, своїх економічних і соціальних інтересів [1, ст. 44]. Це право міститься у другому розділі Конституції «Права, свободи і обов'язки людини і громадянина» і зазвичай розглядається як одне із соціальних прав, органічно пов'язане з іншими соціальними правами, насамперед, правом на працю та правом на об'єднання. Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, при цьому і в конституційній нормі, і в законі є застереження щодо необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей (під час проведення страйку).

Питання правового забезпечення права на страйк в Україні і світі розглядалися в роботах Н. Болотіної, К. Гусова, Н. Дараганової, В. Жернакова, А. Лушнікова та М. Лушнікової, М. Лютова, В. Сафонова, Л. Суrowsької, Г. Чанишевої, Н. Швеція та інших вчених – представників галузі трудового права. Метою цієї роботи є дослідження виникнення та розвитку права на страйк, нормативного

закріплення цього права в міжнародних нормативних актах з прав людини та його врегулювання у законодавстві зарубіжних держав.

Відповідно до українського законодавства «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). 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, ст. 17].

Виходячи зі змісту вказаної норми, стає очевидним, що законодавець акцентує особливу увагу на виключності застосування страйку як засобу для вирішення спору та чітко вказує підстави такого застосування, а саме – використання інших методів та можливостей щодо примирення сторін та їхня неефективність. Це сучасний погляд на страйк. Розглянемо, як змінювалося його розуміння в історії людства.

Перший історично зафіксований страйк відбувся в Мексиці в 1582 році, коли церковні півчі відмовилися виконувати свої обов'язки в знак протесту проти зменшення їхньої платні. Через багато років Конституція Мексики першою із усіх держав світу в 1917 році проголосила право на страйк. Для порівняння – в Конституції Франції це право з'явилося в 1946 році, в Конституції Італії – в 1947.

А. Лушніков та М. Лушнікова зазначають, що законодавство про страйки формувалося у тісному взаємозв'язку із законодавством про коаліції. Протягом століть було пройдено шлях від категоричної їх заборони та кваліфікації як злочинів до легалізації, спочатку через визнання свободи працівників на об'єднання, а потім і проголошення цього права на рівні конституцій [3, с. 51]. Автори називають першим антикоаліційним законом англійський акт 1549 року, який заборонив майстрам та підмайстрам домовлятися між собою щодо умов праці. Скасування цієї заборони відбулося лише у 1824 році, а в 1825 був прийнятий новий закон, який дозволяв коаліції робітників. Але при цьому зберігалася кримінальна відповідальність за страйки. Лише закон 1875 року про змови та захист власності скасував судові переслідування профспілок за організацію страйків.

Цікаво, що у розпалі Великої Французької революції 14 червня 1791 року у Франції Національними зборами був прийнятий закон про заборону будь-яких корпорацій, більше того, знищення всіляких корпорацій називалося одним із основних положень французької конституції. Навіть у 1849 році закон зберіг заборону коаліцій, щоправда, поширив цю заборону і на роботодавців. З 1864 року коаліції дозволили, але якщо чисельність персоналу була більше 20, то необхідним був дозвіл адміністрації. Лише законом 1884 року було скасовано кримінальне переслідування за коаліцію та проголошено свободу її створення та право на колективні дії [3, с. 52-53].

Законодавство США до 1914 року не містило правових норм для регулювання законних колективних дій, хоча з 1869 року в цій країні діяла організація «Лицарі праці», а на початку 1880 років з'являється Американська федерація праці. У 1914 році приймається закон, відповідно до якого профспілки вперше не розглядалися як незаконні об'єднання, що підривають свободу торгівлі. Судова практика тлумачила цей закон у тому сенсі, що діяльність профспілок повинна носити правомірний характер, при цьому рішення питання про законність дій профспілок, у тому числі щодо організації страйків віддавалося на повний розсуд суддів, які одноосібно видавали судові приписи, що містили вимоги утриматися від певних дій. Невиконання приписів тягло покарання у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення за неповагу до суду [4, с. 119].

Наприкінці XIX століття виникли ще дві форми колективного тиску на підприємця – бойкот і лебель. Бойкоти набули поширення у формі закликів профспілок не купувати продукцію підприємств, на яких виникали економічні спори чи інші трудові конфлікти. Лебель – невеличкий ярлик, що вкладався

при упаковці в рекомендовану до купівлі продукцію, яку в організованому порядку рекомендувалося купувати. Це була продукція конкурента підприємства, на якому були трудові конфлікти.

Законодавство Російської імперії не передбачало норм про порядок вирішення трудових спорів колективного характеру, що було природно в умовах заперечення можливості існування спілок, а значить, і колективного регулювання умов праці. Хоча закон не припускав можливості зміни умов найму, фактичне виникнення конфліктів між робочими та підприємцями призвело до появи першої норми, яка стосувалася вирішення трудових спорів. Правилами про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємовідносини фабрикантів і робітників та про збільшення кількості чинів фабричних інспекцій 1886 року на фабричні інспекції покладалося і застосування заходів попередження спорів і непорозумінь поміж фабрикантами і робітниками шляхом дослідження невдоволень на місці та миролюбивого узгодження сторін. Кримінальним законодавством 1865 року передбачалося покарання для підбурювачів за припинення робіт по стачці, з 1905 року відповідальність встановлювалася лише за самовільне припинення роботи на підприємствах, які мають суспільне або державне значення, а також в урядових закладах. У 1905 році з'являються перші примирні камери, які склалися із представників сторін та розглядали конфлікти, вони існували і після приходу до влади більшовиків. Історія вирішення трудових спорів періоду нової економічної політики підтверджує, що найбільш частим засобом впливу працівників на роботодавця було припинення роботи. Однак законодавство цього періоду не мало ніяких норм стосовно права на страйк та процедур її оголошення [5, с. 100-108].

У СРСР науковці досліджували право на страйк лише в контексті історії або як огляд зарубіжного досвіду, оскільки радянська доктрина виключала можливість існування антагоністичних інтересів у працівників і роботодавців і, відповідно, трудових конфліктів. Лише після переходу до ринкової економіки питання правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що включають правову регламентацію проведення страйку як крайнього засобу, стало знову предметом наукових досліджень науки конституційного права, трудового права, міжнародного права, оскільки право на страйк прямо чи опосередковано закріплене у міжнародних актах з прав людини.

Загальна декларація прав людини 1948 року не містить конкретного формулювання права на страйк для захисту своїх соціально-економічних прав, зазвичай це право виводиться із права на асоціацію (ч. 4 ст. 23): «Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [6]. Те ж саме можна відзначити і щодо нормативних актів Міжнародної організації праці. Право працівників на страйк та відповідне право роботодавців на локаут не регулюється ні однією з конвенцій та рекомендацій МОП. Г. Чанишева пояснює таку прогалину у «Міжнародному кодексі праці» значною різноманітністю національних форм і засобів вирішення трудових конфліктів, про уніфікацію яких

говорити ще рано. Але головна причина, на думку вченої, у тому, що «МОП концентрує увагу підприємців і трудящих на принципах соціального партнерства і орієнтує їх уникати руйнівних спорів і конфліктів, а у разі виникнення останніх – звертатися до справедливого врегулювання й вирішення шляхом примирення (ст. 6 Конвенції № 84 про право на об'єднання на території поза метрополією 1947 р., ст. 56 Конвенції № 110 про плантації 1958 р.) [7, с. 80].

У сучасній практиці міжнародного регулювання праці склалося розуміння страйку як дії, що має на меті домогтися від роботодавця (об'єднання роботодавців) зміни умов праці або збереження цих умов у незмінному вигляді (якщо ініціатором цих змін виступає роботодавець). Страйк розглядається як частина колективного трудового спору, під час якої сторони продовжують його врегулювання в умовах проведення працівниками акції силового тиску на роботодавців у допустимих законом формах. Право на страйк міжнародна спільнота розглядає як один із основних засобів, що надається трудящим та їх об'єднанням для забезпечення та здійснення своїх прав та інтересів. Поряд із цим приймається до уваги, що безмежне використання цього права може мати руйнівний характер для безпеки держави та суспільства, створювати небезпеку для життя і здоров'я громадян, що не приймають участі у спорі, який призвів до оголошення страйку. Подібна обставина є підставою для обмеження права на страйк у випадках, передбачених національним законодавством із урахуванням міжнародних норм. Відповідні обмеження поширюються лише на працівників, припинення роботи яких може призвести до шкоди правам і свободам інших осіб, державних інтересів, національної безпеки [8, с. 588].

Так, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права у ст. 8 зобов'язує держави забезпечити право на страйк, але за умови його здійснення відповідно до закону кожної країни. Право на страйк може бути на законних підставах обмежене для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави [9]. Ч. 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року проголошує право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів [10].

У деяких нормативних актах Міжнародної організації праці право на страйк усе ж таки згадується. Рекомендація МОП щодо примирення та арбітражу № 92 зазначає, що у випадку передачі трудового конфлікту на процедуру примирення та згодою усіх заінтересованих сторін або на арбітраж для остаточного вирішення за згодою усіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватися від страйків і локаутів, доки триває процедура примирення або арбітражу. Водночас підкреслюється, що жодне з положень цієї Рекомендації не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк [11].

Право на страйк закріплене в конституціях або законах переважної більшості країн світу. Виключенням є британська правова система. Правове

регулювання страйків у Великобританії унікальне за своєю природою. Не дивлячись на те, що в цій країні уперше в світі виникло промислове виробництво та виник профспілковий рух, і навіть сам термін «колективні переговори» виник у цій країні, – страйк тут до сьогодні вважається протиправним діянням, порушенням трудового договору. Тим не менш, у випадку, якщо він проводиться відповідно до вимог закону, відповідальність за нього не настає в силу застосування спеціальної системи імунітетів від юридичної відповідальності.

Порядок реалізації права на страйки та інші промислові акції у законодавстві різних держав дуже відрізняється. У багатьох випадках порядок настільки складний, що фактично позбавляє працівників можливості оголосити страйк. В деяких державах, особливо в Азії (наприклад, Китай, КНДР), Африці (наприклад, Ліберія), Латинській Америці (наприклад, Куба), заборона страйків витікає із загальних положень процедури вирішення колективних трудових спорів, які передбачають обов'язкову передачу справи до примусового арбітражу. МОП вважає таке законодавство серйозним порушенням свободи об'єднання [12, с. 271-272].

У багатьох державах право на страйк трактується як право, що належить виключно профспілкам. Такий підхід прийнято називати органічною концепцією права на страйк на протигагу індивідуалістичній концепції, коли право на страйк мають виключно працівники. Відповідно страйки, що не оголошуються або не мають підтримки з боку профспілок, називаються неофіційними. Неофіційні страйки заборонені в Німеччині, Ірландії, Бельгії і Португалії, в Італії, Нідерландах та Франції – дозволені. Іноді в національному законодавстві ряду країн вводиться кількісний критерій, відповідно до якого право на страйк надається двом або більше працівникам (Намібія), трьом і більше працівникам (Гватемала і Коста-Ріка), п'яти і більше (Панама) [13, с. 96].

Міжнародна практика та досвід зарубіжних країн виробили уявлення про страйк як специфічному колективну дію трудящих, яка може проявлятися в різних формах і переслідувати різні цілі. Класичною формою вважається повна зупинка роботи, однак існують і інші види страйкових дій.

До нестандартних видів страйків, які не пов'язані із припиненням роботи, належать: виробничі страйки, коли працівники проти волі підприємця починають виробляти надлишкову продукцію; сидячі страйки, коли працівники приходять на свої робочі місця, щоб роботодавець не міг продовжити виробничий процес за рахунок заміни працівників; робота по правилам, яка полягає в нерационально точному дотриманні інструкцій, що призводить до зниження темпів роботи; саботаж, який повсюди визнається незаконним і характеризується застосуванням насилля з боку працівників.

Наприклад, російське законодавство визнає страйком і часткову відмову від виконання трудових обов'язків. Тому цілком можливі такі види страйкових дій, як уповільнення темпу роботи, повторювані зупинки і т.п. Разом з тим так звана робота за правилами за російським законодавством не

може визнаватися страйком, оскільки в цьому випадку працівники не відмовляються від виконання трудових обов'язків, а навпаки, скрупульозно дотримуються всіх існуючих правил та інструкцій [14, с. 13].

Не визнаються страйком, але вважаються дієвими промисловими акціями такі дії працівників, як пікетування і бойкоту, захват і зайняття промислових приміщень, спрямованих на те, щоб перешкодити іншим працівникам зайняти їхні робочі місця. Пікетування в трудовому праві промислово розвинувтих країн означає перекриття працівниками руху, вулиць або входів до будівель з метою перешкоджання нормальній діяльності роботодавця. Своєрідний вид страйків – так звані поєднані або часткові страйки, останні, у свою чергу, діляться на перервні та кругові. Поєднані спрямовані не на одночасне безперервне припинення роботи, а на поєднання відмови від роботи з періодами її виконання. Перервні страйки полягають в короткочасних зупинках роботи усього персоналу, а кругові – в зупинках по черзі певних відділів, груп, з тим, щоб розподілити фінансовий тягар страйку на більшу кількість працівників і нанести якнайбільших збитків роботодавцю.

У ряді країн, поряд з проведенням страйку, широко використовуються різноманітні демонстраційні заходи, такі як розміщення великої кількості плакатів, носіння працівниками значків та інших знаків, які демонструють їхню участь у страйку. Інколи такі дії іменують символічним страйком. Останній слід відрізнити від попереджувального страйку – короткочасної зупинки роботи з метою демонстрації роботодавцеві готовності працівників до застосування більш серйозних дій [12, с. 278-279].

Більш консервативні конституції, що були прийняті, як правило, не пізніше початку ХХ століття, не містять чітко сформульованого права на страйк, але воно може бути виведено із інших прав, закріплених у конституції, зокрема, з права на об'єднання. Наприклад, Аргентинська Конституція 1853 року (змінювалася востаннє у 1898 році) проголошує поряд з правом громадян працювати і займатися будь-яким законним ремеслом, право об'єднуватися з корисною метою, яке можна трактувати як право на асоціації і, відповідно, застосування колективних дій.

Більш «молоді» конституції зазвичай закріплюють право на страйк, у деяких конституціях (у тому числі і в українській) воно розміщене у розділі, присвяченому правам і свободам людини, що свідчить про природно-правовий підхід. Так, стаття 51 Конституції Албанії 1998 року гарантує право працюючих на страйк у зв'язку із умовами праці та визначає, що обмеження цього права можуть встановлюватися законом для особливих категорій працівників, щоб забезпечити роботу суспільно значимих служб. Конституція Болгарії 1991 року (ст. 50) закріплює право робітників і службовців на страйк для захисту своїх колективних економічних і соціальних інтересів.

Навіть якщо порівнювати норми нових конституцій держав – колишніх республік Радянського Союзу, можна виявити, що ставлення до

врегулювання права на страйк різне – від повного ігнорування – як в Туркменістані, до визнання – як в Азербайджанській республіці, де право на страйк може бути реалізовано навіть в індивідуальному порядку, тобто одним працівником. Конституція Азербайджанської Республіки містить 36 статтю, що встановлює право на страйк: «Кожен має право страйкувати самостійно чи разом з іншими. Право на страйк працюючих на основі трудового договору може бути обмежене лише у випадках, передбачених законом. Не можуть страйкувати військовослужбовці і цивільні особи, які служать у Збройних Силах та інших військових формуваннях Азербайджанської Республіки [15].

Н.М. Швець стверджує, що в умовах сьогодення в колишніх соціалістичних республіках спостерігається активне формування і розвиток інституту колективних трудових спорів (конфліктів), важливим складником якого є правова регламентація страйку [16, с. 15]. Так, у 32 статті Конституції Вірменії 2005 року проголошено: «Працівники з метою захисту своїх економічних, соціальних і трудових інтересів мають право на страйк, порядок проведення та обмеження якої встановлюється законом». Конституція Білорусі 2004 року гарантує громадянам право на захист своїх економічних і соціальних інтересів, включаючи право на об'єднання в професійні союзи, укладання колективних договорів (угод) і право на страйк. Конституція України, окрім викладених раніше положень, встановлює заборону примусу до участі або до неучасті у страйку, а також зазначає, що заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Стаття 37 Конституції Російської Федерації від 12 грудня 1993 в ч. 4 закріплює право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням способів їх вирішення, встановлених федеральним законом, включаючи право на страйк [17]. Стаття 398 ТК РФ легально визначення страйку як тимчасової добровільної відмови працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору. Сам по собі страйк - це дія, завжди обмежена у часі. Тривалість страйку повинна бути вказана в рішенні про його оголошення. В процесі проведення страйку працівники та їх представники повинні продовжувати примирні процедури.

Сьогодення нам демонструє, що працівники вдаються і до інших, крім страйку, акцій протесту, які іноді називають «заходами соціальної непокори», це можуть бути мітинги, демонстрації, пікетування, перекриття автомобільних та залізничних шляхів, голодування тощо. Слід відмежовувати їх від страйку як законного засобу розв'язання колективного трудового спору, оскільки страйк – категорія виключно трудовою, отже застосовувати його можуть лише наймані працівники, причому за умови дотримання чітко визначених законом процедур і з метою вирішення колективного трудового спору. Інші акції можуть застосовуватися не лише для захисту соціально-економічних інтересів, а дуже часто поєднуються з політичними вимогами, або навіть обмежуються тільки останніми. Крім того, участь у таких заходах можуть брати не тільки працівники, але й будь-хто.

Проведення працівниками у статусі сторони колективного конфлікту мітингів, зборів, демонстрацій поза територією підприємства за нормами українського законодавства має застереження – про такі дії орган або особа, яка очолює страйк, повинні попередити місцеві органи виконавчої влади органи місцевого самоврядування не пізніше, ніж за три дні. Інших норм, які б регулювали проведення зазначених заходів, закон не містить, тому їх регулювання здійснюється відповідно до ст. 39 Конституції України та Указу Президента Верховної Ради УРСР «Про відповідальність за порушення встановленого порядку організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій» [18].

На підставі аналізу українського та зарубіжного законодавства визначають такі ознаки страйку: це – тимчасова акція, а отже не може бути страйків безстрокових; це – дія колективна, виходячи із змісту переважної більшості відповідних норм (хоча деякі автори, наприклад, І. Кисельов, М. Стадник, Н. Болотіна, О. Герасимова, вважають індивідуальний страйк можливим засобом вирішення індивідуального трудового спору); це – добровільна акція, оскільки ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку; це – організована акція, адже його проголошення проходить у певних процедурних рамках; це – акція, яку проводять лише працюючі наймані працівники [16, с. 18-24].

Українське трудове законодавство досить детально регламентує порядок застосування страйку для вирішення колективного трудового спору, визначає підстави для обмеження такого права та для визнання страйку незаконним. Можна стверджувати, що зазначені норми відповідають міжнародним стандартам та забезпечують реалізацію працівниками права на страйк, хоча видається, що існує потреба в закріпленні та деталізації в законодавстві окремих видів протестних акцій працівників, які могли б вплинути на вирішення спору без застосування страйку чи сприяти обмеженню страйку короткочасним попереджувальним припиненням роботи. Серед міжнародних трудових стандартів не вистачає чітко висловленої позиції Міжнародної організації праці щодо порядку застосування страйку при вирішенні колективних трудових спорів, яка би знайшла вираз у відповідній конвенції чи рекомендації, тобто набула нормативного закріплення. Прийняття такого нормативного акту сприяло би поповненню системи міжнародних трудових стандартів та забезпеченню реалізації права на страйк в державах – членах Міжнародної організації праці.

ЛІТЕРАТУРА

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. Лушніков А.М. Право на забастовку: историко-правовое эссе / А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51-73.
4. Баглай М.В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением / М.В. Баглай / М.: Госюриздат, 1960. – 192 с.
5. Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор / В.А. Сафонов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2005. – № 1. – С. 99-109.
6. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 236.
7. Чанишева Г. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80-86.
8. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – 608 с.
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
10. Європейська соціальна Хартія // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.
11. Рекомендація МОП щодо примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
12. Гусов К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – Москва: Проспект, 2014. – 592 с.
13. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ / Н.Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94-115.
14. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. – М.: Юстицинформ, 2010. – 62 с.
15. Конституция Азербайджанской Республики от 12 ноября 1995 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uznal.org/constitution.php?text=Azerbaijan&language=ru>.
16. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія / Н.М. Швець. – Х.: Право, 2009. – 224 с.
17. Конституція Російської Федерації від 12 грудня 1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>.
18. Про відповідальність за порушення встановленого порядку організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1988. – № 33. – Ст. 808.