

УДК 349.2

**О. С. Щукін**  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКІВ

Право на страйк гарантується ст. 44 Конституції України, що вказує на важливість даного конституційного права громадян під час регламентації соціально-трудова відносин у нашій країні [1].

Міжнародними актами право на страйк розглядається як один з основних засобів, які надаються працівникам та їхнім організаціям з метою забезпечення і захисту своїх прав і законних інтересів. При цьому право на страйк у міжнародному трудовому праві напряму пов'язується з процедурою вирішення колективних трудових спорів і є способом вольового впливу працівників на роботодавців із метою спонукати їх до вжиття заходів із вирішення колективного трудового спору [2, с. 458].

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, 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) [3].

Страйк є крайнім та виключним засобом вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що здійснюється з метою відстоювання працівниками своїх соціально-економічних інтересів. Вивчаючи страйк як правову категорію, ставлення судової практики та держави до неї, вчені наголошують, що змістом цього методу вирішення колективного трудового спору (конфлікту), на відміну від інших наявних форм самозахисту трудових прав, є спричинення роботодавцю тяжких матеріальних збитків [4, с. 124] або настання для нього інших несприятливих наслідків майнового характеру [5, с. 8] з метою примушення роботодавця до задоволення вимог працівників.

На уточнення тези М.В. Сокол [6, с. 190] зазначимо, що істотним проблемним питанням, даної сфери суспільного життя, що потребує негайного вирішення є встановлення такого рівня співвідношення юридичних гарантій та відповідальності сторін колективного трудового спору (конфлікту), за якого право на страйк буде доступним, раціональним та справедливим засобом захисту

порушених колективних прав працівників і водночас не матиме основною метою і прямим наслідком спричинення роботодавцю майнової шкоди, адже за сучасних умов коло прав та обов'язків усіх суб'єктів правових відносин, зокрема і трудових, має реалізовуватись на однаковому рівні та бути збалансованим.

Дослідженню різних матеріальних та процедурних аспектів питань, пов'язаних із забезпеченням та збалансуванням прав та законних інтересів сторін колективних трудових спорів (конфліктів) у процесі проведення страйків були присвячені наукові праці таких відомих вітчизняних фахівців галузі трудового права, як: Л.В. Беззубко, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, Ю.М. Гриценко, М.І. Іншин, С.І. Запара, І.Б. Зуб, В.О. Кабанець, В.І. Лагутіна, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, В.П. Пастухов, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, А.М. Слюсар, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Швець, І. М. Якушев, А. В. Яресько.

Але необхідно констатувати, що більшість вищевказаних наукових напрацювань було спрямовано на дослідження актуальних питань реалізації громадянами України права на страйк, а питання забезпечення прав та законних інтересів роботодавців (перш за все, у майновій сфері) під час проведення страйків не знайшло необхідного відображення в науковій літературі та призводить до існування багатьох дискусійних питань.

Практика вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) упродовж останніх років та накопичений досвід проведення страйків у нашій країні свідчать про наявність правових прогалин, на жаль, поки не усунутих законодавцем у плані правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та правомірних заходів роботодавця як сторони колективного трудового спору (конфлікту) на протидію зловживанням із боку опонентів у колективному трудовому спорі (конфлікті) або мінімізацію його можливих негативних майнових наслідків, що є неминучими у разі страйків. Окремо зазначимо, що чинне та перспективне законодавство України, спрямоване на врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) переважно спрямоване та має за пріоритет захист прав

працівників, а законні інтереси роботодавців при цьому не враховуються або навіть притискаються.

Варто зазначити, що проблематика досягнення балансу інтересів трудових колективів та роботодавців під час проведення страйків, окремі аспекти якої досліджуються у цій статті, є актуальною та заслуговує на подальше дослідження й науковий розвиток.

Мета статті полягає у з'ясуванні змісту окремих питань захисту законних інтересів роботодавців під час проведення їх трудовими колективами страйків з метою відшукування необхідного балансу із правами працівників та у розробленні пропозицій і практичних рекомендацій із вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

У зарубіжних країнах серед запобіжних та інших заходів, що можуть бути вчинені роботодавцем під час проведення страйків, вважається, що найбільш дієвим засобом протидії страйкам є тимчасова заміна роботодавцем працівників, що беруть участь у страйку, на інших осіб, так званих штрейкбрехерів (у перекладі з німецької мови «streikbrecher» – «той, що зламає страйк»).

Щодо наявності правових підстав застосування цього механізму роботодавцями України, варто зазначити, що нині чинним законодавством України встановлена тільки непряма заборона на заміну працівників, що беруть участь у страйках на інших осіб. А саме відповідно до п.п. 3 п. 5 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, не мають права надавати працівників у розпорядження роботодавця з метою заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії [7]. Фактично це є встановленням нормативної заборони на використання інших осіб для заміни страйкуючих за так званими договорами позикової праці, або аутстафінгу.

А як у чинному законодавстві України врегульовано можливість здійснення безпосередньо роботодавцями самостійних дій, спрямованих на пряме (без залучення посередників, що діють на ринку праці) працевлаштування або переведення на дані роботи працівників, що не беруть участь у страйку за їх згодою (далі разом – «заходи із заміни страйкуючих»)?

Зазначимо, що відповідний обов'язок роботодавців не здійснювати заходи із заміни страйкуючих у відповідних основних актах сучасного трудового законодавства України, що встановлюють правовий статус роботодавців та гарантії трудових прав працівників під час проведення ними страйків, – Кодексі законів про працю України [8], Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР [3] та перспективному трудовому законодавстві України, проекті Трудового

кодексу України (зокрема у ст. 26 даного законопроекту) [9] – не містяться.

Більшість науковців сучасної галузі трудового права негативно ставиться до можливості нормативного закріплення права роботодавця на здійснення заходів із заміни страйкуючих. При цьому переважно посилаються на відповідні заборони, які містить законодавство низки країн (наприклад, Польщі, Греції, Франції, Мексики) [10], та на висновок експертів МОП із даного питання, що базується на тому, що: подібна практика позбавляє право на страйк свого змісту, а національне законодавство має забезпечувати дійсний захист цього права; приймання на роботу інших працівників замість тих, хто бере участь у законному страйку, варто визнавати порушенням права на страйк і вільне здійснення профспілкових прав [11].

У подальшому деякі вчені вважають це прогалиною чинного трудового законодавства України та наголошують на необхідності встановлення прямої та виключної нормативної заборони на здійснення заходів із заміни страйкуючих [12, с. 178, 204]. Також вищезазначену заборону було запропоновано впровадити у 2003 р., нормативно закріпивши у ст. 34 проекту Закону України «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 6 жовтня 2003 р. № 4232 [13].

Окремі правознавці наголошують на неможливості заміни страйкуючих іншими особами, мотивуючи це тим, що це є проявом локауту, який переважно визнається забороненим заходом згідно з міжнародними стандартами трудових прав людини. У даному контексті зазначимо, що локаут є дія роботодавців, наслідком якої є фактичне припинення трудових правовідносин із страйкуючими та звільнення даних працівників за самим фактом їх участі у страйку. Щодо України, чинне законодавство припускає звільнення працівників тільки у разі визнання страйку незаконним (звільнення допускається на підставах, передбачених п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України), що не дає змогу ототожнювати дані дії роботодавця із локаутом. Прийняття на роботу тимчасових працівників з метою заміни страйкуючих є іншими діями роботодавця. Такі «інші» дії роботодавця в літературі іноді називаються «квазілокаутами», [14, с. 126] тобто вони є правомірними діями роботодавця, подібними до локауту, оскільки мають із локаутом однакову мету – знизити ефективність страйку як форми соціально-економічного тиску на роботодавця. Вважаємо, що також немає достатніх підстав для визнання заходів із заміни страйкуючих прихованими локаутами.

Щодо можливості врегулювання здійснення заходів із заміни страйкуючих, у противагу до

найбільш поширеної у наукових колах тези зазначимо, що дане право роботодавця має усі об'єктивні передумови для нормативного закріплення, але у певних межах.

Впровадження нормативної заборони на здійснення заходів із заміни страйкуючих буде прямим порушенням принципу рівності сторін трудових правовідносин. Зasadничий принцип врегулювання трудових відносин – рівність прав сторін індивідуальних та колективних трудових правовідносин – природно має забезпечуватись правом роботодавця на відповідну проведення страйку протидію. Вважаємо, що ідеєю рівності сторін у трудових відносинах не має нехтувати навіть на тій підставі, що працівники менш впливові та економічно слабші за роботодавців, а реальне здійснення права на страйк є певним компенсатором цієї нерівності. У цьому контексті ми повністю погоджуємось із точкою зору Н.А. Плахотіної, яка відстоює нову парадигму галузі трудового права України – досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця, яка спрямує вектор розвитку соціально-партнерських відносин на урахування інтересів усіх соціальних партнерів, зокрема й роботодавців [15, с. 62]. Останнє й є передумовою збереження за роботодавцем та подальшого нормативного закріплення і розвитку змісту права на здійснення заходів із заміни страйкуючих.

Здійснення заходів із заміни страйкуючих є важливим аспектом (елементом) трудової праводієздатності роботодавця, а саме права на добір та розстановку найманих працівників у штатній структурі трудового колективу роботодавця. Вважаємо, що дане право роботодавців є невід'ємним та непорушним та таким, що не підлягає штучному повному обмеженню.

Міжнародні стандарти трудових прав людини, що прямо або побічно врегульовують право на страйк (Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 р. № 87 [16], Конвенція МОП «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 р. № 105 [17], Рекомендація МОП «Щодо добровільного примирення та арбітражу» від 29 червня 1951 р. № 92 [18], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. № ETSN 163 [19] тощо) не розглядають право на страйк як абсолютне право: воно не тільки може бути об'єктом загальної заборони у виняткових обставинах, але має регламентуватись положеннями, що визначають умови здійснення цього права, прямо або побічно обмежують його здійснення. Також жоден міжнародний стандарт трудових прав людини не містить прямої заборони на здійснення заходів із заміни страйкуючих. Деякі міжнародні акти у цій сфері мають рекомендаційний характер (наприклад, Рекомендації МОП № 188 «Щодо приватних агентств зайнятості» 1997 р.) [20]. І, навпаки, п. 4

ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. № ETSN 163 закріплює право роботодавців на колективні дії (саме до них належать заходи із заміни страйкуючих) у випадках конфліктів інтересів [19]. Також вже згаданий Комітет зі свободи об'єднання МОП у своїх висновках не вважає заборону штрейкбрехерства виключною та зазначає, що заміна страйкуючих в окремих випадках може бути виправданою: у разі страйку на життєво важливих службах, на яких страйки заборонені законом, та в разі створення обставин гострої національної кризи [21, с. 69].

Дійсно вищезгадані міжнародні стандарти закріплюють, що праву на страйк має відповідати обов'язок державних органів та роботодавців утримуватись від будь-яких дій, що спрямовані на придушення страйку і покарання їх організаторів та учасників. Також Комітет зі свободи об'єднання МОП зазначає, що серйозним порушенням свободи об'єднання може вважатись лише перешкодження працівникові, що законно страйкував, відновити роботу з огляду на те, що його робоче місце зайняте іншим. Але заходи із заміни страйкуючих в Україні завжди мають тимчасовий характер та обмежуються періодом проведення страйку (до моменту повернення страйкуючих на робочі місця до виконання трудових обов'язків) та вищезазначені порушення прав та свобод працівників у такому разі не відбуваються та не можуть відбутися.

У Франції, Іспанії, Греції, Португалії, Новій Зеландії існують закони, що дійсно обмежують право роботодавця на здійснення заходів із заміни страйкуючих, але не скасовують його. Так, за трудовим законодавством Нової Зеландії залучення штрейкбрехерів допустиме у разі проведення незаконних страйків, а також якщо продовження роботи необхідне внаслідок вимог виробничої безпеки й здоров'я. У США під час страйку правовий статус працівника не заважає роботодавцеві знайти тимчасову заміну (подеколи навіть постійну) такому працівникові. У нормативно-правових актах держав-учасниць СНД взагалі відсутнє обмеження прав роботодавців на залучення до роботи інших працівників замість страйкарів.

Здійснення заходів із заміни страйкуючих є паритетною формою захисту прав та законних інтересів роботодавця, спрямованої на недопущення або зменшення його збитків (видатків по оплаті періодів простою працівників, що не беру участь у страйку; штрафні санкції за прострочення виконання зобов'язань перед контрагентами у зв'язку із проведенням страйків тощо). Дані заходи є дійовим засобом захисту права на здійснення господарської діяльності від можливого на неї посягання діями страйкового характеру. Та, зокрема, є гарантією збереження майнової самостійності роботодавця як суб'єкта господарювання, що в умо-

вах перманентної економічної кризи та масового безробіття є важливим аспектом забезпечення соціального миру в Україні.

Право працівників на коаліцію та страйк не має порушувати індивідуальної свободи праці інших осіб та бути завадою їхнього працевлаштування. Таким чином, право на страйк не виключає особливої охорони та захисту осіб, що бажають працювати у період страйку замість страйкарів.

Заходи із заміни страйкуючих за своїм характером не є насильницькими, дискримінаційними діями або санкціями щодо працівників, що беруть участь у страйку. Здійснення заходів із заміни страйкуючих не звільняє роботодавця від обов'язку брати активну участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) та продовження пошуків шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Заходи із заміни страйкуючих одночасно є законним засобом спонукання трудових колективів до більш раціональних дій у даній сфері та є ефективною превентивною мірою щодо страйків, оскільки працівники, розуміючи, що можуть бути замінені на період страйку іншими особами, будуть більш виважено оголошувати страйки та утримуватись від проведення, перш за все, незаконних страйків.

Майнові інтереси працівника під час здійснення роботодавцем заходів із заміни страйкуючих також не порушуються, оскільки час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується (ч. 2 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР) [3].

В окремих випадках здійснення заходів із заміни страйкуючих спрямоване на належне виконанням роботодавцем обов'язку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, згідно з якими роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу [3].

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо легалізувати у чинній редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР кваліфіковану (обмежену) заборону на заміну страйкуючих тимчасовими працівниками на період страйку, зважаючи на визнану у більшості демократичних країн світу концепцію забезпечення «необхідного мінімуму» робіт у «життєво важливих сферах».

Вважаємо за доцільне доповнити ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колектив-

них трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР ч. 4 у такій редакції:

«Роботодавець на період страйку вправі наймати на роботу інших осіб замість працівників, що беруть участь у страйку, до моменту повернення даних працівників до роботи у таких випадках:

– якщо виконання роботи є необхідним для підтримання життєздатності підприємства, збереження його майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю, здоров'ю та особистої безпеки людей, навколишньому природному середовищу;

– для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які становлять або можуть становити загрозу умовам життєдіяльності людей;

– на період розгляду заяви роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним».

З метою майбутнього ефективного реформування вітчизняного трудового законодавства необхідно розглядати сторони колективних трудових відносин рівноправними між собою, не надаючи при цьому суттєвих переваг одній із них. У законодавстві мають бути чітко визначені не лише права працівників, але і права та гарантії роботодавців під час проведення страйків, зокрема право тимчасової заміни роботодавцем працівників, що беруть участь у страйку, на інших осіб.

У сучасних умовах існує необхідність у подальшому розробленні науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок конкретних кореспондуючих заходів роботодавців на протидію проведенню страйку для запобігання зловживанням працівниками цим правом та захисту їх власних інтересів та інтересів суспільства і держави, що у майбутньому могло б позитивно вплинути на сферу трудових відносин в Україні.

### Література

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 43.
2. Федін В. Трудові спори: теорія і практика : учебн.-практ. посібник для вузів / В. Федін. – М. : Юрайт, 2013. – 527 с.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
4. Сокол М. Незаконний страйк: порівняльна характеристика Українського та Європейського законодавства / М. Сокол // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 2. – С. 124–127.
5. Швець Н. Право на страйк та механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. Швець. – Х., 2008. – 18 с.
6. Сокол М. Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством Укра-

їни та за законодавством зарубіжних держав / М. Сокол // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 190–195.

7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 21. – Ст. 110.

9. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

10. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5>.

11. Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. – Женева, 1995.

12. Сокол М. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні. [Монографія] / М. Сокол. – Луцьк : друк ПП Іванюк В.П., 2011. – 208 с.

13. Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: проект Закону України від 6 жовтня 2003 р. № 4232 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=16005](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=16005).

14. Лютов Н., Морозов П. Международное трудовое право: [учебное пособие] / Н. Лютов, П. Морозов. – Москва: Проспект, 2011. – 216 с.

15. Плахотіна Н. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права / Н. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Дала, 2011. – № 20. – С. 60–67.

16. Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 р. № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

17. Конвенція МОП «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 р. № 105 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_013).

18. Рекомендація МОП «Щодо добровільного примирення та арбітражу» від 29 червня 1951 р. № 92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232).

19. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 р. № ETSN 163 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – Ст. 2660.

20. Рекомендація МОП «Щодо приватних агентств зайнятості» від 19 червня 1997 р. № 188 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999. – Женева, 1999. – Том II. – С. 1526–1528.

21. Лушников А. Право на забастовку: историко-правовое эссе / А. Лушников // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 69–70.

### Анотація

**Щукін О. С. Окремі аспекти досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців під час проведення страйків.** – Стаття.

У статті розглянуті окремі питання досягнення балансу інтересів сторін колективних трудових відносин під час проведення страйків. Надане правове обґрунтування застосування роботодавцем на сучасному етапі такого запобіжного заходу, як тимчасова заміна працівників, що беруть участь у страйку на інших осіб та доведена доцільність його збереження на майбутнє – для захисту законних інтересів роботодавця під час проведення страйків.

*Ключові слова:* колективний трудовий спір (конфлікт), вирішення колективного трудового спору (конфлікту), страйк, право на страйк, юридичні гарантії при проведенні страйків, штрейкбрехерство.

### Аннотация

**Щукин А. С. Отдельные аспекты достижения баланса интересов работников и работодателей при проведении забастовок.** – Статья.

В статье рассмотрены отдельные вопросы достижения баланса интересов сторон коллективных трудовых отношений во время проведения забастовок. Представлено правовое обоснование применения работодателем на современном этапе такой меры, как временная замена работников, которые принимают участие в забастовке на других лиц и доказана целесообразность ее сохранения на будущее – для защиты законных интересов работодателя во время проведения забастовок.

*Ключевые слова:* коллективный трудовой спор (конфликт), разрешение коллективного трудового спора (конфликта), забастовка, право на забастовку, юридические гарантии при проведении забастовок, штрейкбрехерство.

### Summary

**Shchukin A. S. Separate aspects of achieving a balance of interests of workers and employers in the conduct of strikes.** – Article.

The article considers some issues of achieving a balance of interests of the parties in collective labor relations during the strikes. A contemporary legal justification is provided for the employer to apply such measure as the temporary replacement of workers who take part in a strike on other persons and the expediency of further preservation of this measure is proved - to ensure the employer's legitimate interests during strikes.

*Key words:* collective labor dispute (conflict), resolution of collective labor dispute (conflict), strike, right to strike, legal guarantees for strikes, strike-breaking.