

SECTION 3. LABOR LAW

DOI: 10.46299/ISG.2024.MONO.LEGAL.3.3.1

3.1 Право на страйк в трудових відносинах

Вступ

Рівень демократії в державі визначається обсягом прав і свобод людини і громадянина та державними гарантіями їх реалізації. Держава зобов'язана гарантувати захист прав та законних інтересів громадян. Сучасний стан реалізації прав, свобод та законних інтересів громадян не дає підстав вважати про високий рівень демократії в Україні. Перш за все мова йде про соціально-економічні права громадян, і, зокрема, - право на страйк і способів його реалізації.

За останні 10 років страйк став повсякденним явищем сучасного економічного світу. Зокрема, найбільш потужними можна назвати страйк пілотів компанії Lufthansa (2016р.), бортпровідників компанії British Airways (2016р.), польських перевізників (2023р.), страйк працівників компанії Amazon (2023р.), страйк акторів та сценаристів Голівуду (2023р.) [54]. Зрозуміло, що кожен проведений страйк призводить до негативних фінансових та економічних наслідків як для роботодавця, зокрема, так і для держави в цілому. Тому уряди держав прагнуть уникати громадянської активності найманих працівників.

Результати статистичних досліджень свідчать про збільшення кількості страйків в умовах політичної та економічної нестабільності в країні. Так, за словами професора Прістонського університету Лайни Мослі (Layna Mosley) “ трудові права пов'язані із міжнародним економічними та внутрішньополітичними змінними. Багатонаціональне виробництво, відкритість торгівлі в подальшому будуть призводити до збільшення порушення трудових прав працівників. Прямі іноземні інвестиції матимуть позитивний вплив на ці права. Що стосується внутрішньої економічної та політичної динаміки, то я

очікую менше порушень колективних прав в країнах, які характеризуються демократичними політичними режимами та лівими урядами” [55].

Страйк, як соціальна - правова подія, являє собою складний багатоплановий процес. Тому проблеми, пов’язані з реалізацією права на страйк, потребують поглибленого дослідження. Це дає підстави для узагальнення та вироблення нових концепцій розуміння права на страйк.

Поняття страйку, як правової категорії трудового права.

В науковій юридичній літературі неодноразово обговорювалася проблема способів вирішення трудових і соціальних конфліктів, і, зокрема такого способу, - як страйк. Результати аналізу наукових досліджень з цієї проблематики висвітлені в працях Л. В. Беззубко, Н. Б. Болотіна, М. В. Сокол, М.П. Стадник, Н. М. Швець, Л. Мослі (Layna Mosley), А. Гуревич (Alex Gourevitch) та інші.

У вітчизняній юридичній науці термін “страйк” розглядають переважно як правову категорію галузі трудового права. Страйк в перекладі з англійської мови означає організоване масове, або часткове припинення роботи чи інша протидія нормальному (традиційному) перебігу виробничого процесу з метою домогтися виконання певних вимог. Страйк є одним із найбільш гострих і розповсюджених форм соціально-трудова конфліктів на підприємствах, в компаніях та організаціях,

На думку О.Лози “страйк - це ультимативна дія працівників, тиск на роботодавця шляхом припинення роботи, щоб домогтися виконання своїх вимог, не врегульованих в примирних процедурах, крайній, винятковий засіб вирішення колективного трудового спору” [56, с. 106].

Н. М. Швець розглядає страйк як крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників і найбільш жорсткою формою колективної дії у зв’язку з трудовим конфліктом. [56, с. 107]. Згідно ч. 2 ст 17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” страйк визнається крайнім засобом якщо роботодавець відмовляється задовольняти вимоги найманих працівників [57]. Н.В. Дараганова наголошує, що саме страйкова боротьба дала можливість

робітникам різних країн домогтися від власників та урядів втілення соціальних реформ та поліпшення умов праці [58, с. 13-15, 263-264].

Варто зазначити, що страйк не є економічним тиском на роботодавця, а лише способом врегулювання трудового конфлікту. І даний спосіб лише підштовхує роботодавця до вирішення конфліктної ситуації. Так в ст. 17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” зазначено, що метою страйку є вирішення колективного трудового пору, зокрема “страйк - тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (не вихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [59].

Отже, характеризуючи страйк, як спосіб вирішення трудових конфліктів, при з’ясуванні його ознак, можна погодитися з позицією Н. М. Щвець, яка виділяє такі ознаки страйку, як тимчасовість, колективність, добровільність, організованість [58].

Право на страйк та механізм його реалізації.

У випадку загострення конфлікту між роботодавцем та найманими працівниками підприємства, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору або роботодавець ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в перебігу вирішення колективного трудового спору, може бути розпочато страйк.

Страйк – організована акція, всі дії чи бездіяльність страйкарів у перебігу страйку мають бути скоординовані і відбуватися лише в правовому полі.

Зосередимо увагу на окремих правових аспектах реалізації права на страйк. Ініціативна група, яка прийняла рішення про проведення страйку,

визначає який орган чи особа очолить проведення страйку.

Відповідно до ч. 6 ст. 19 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” визначено, що орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаних письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об’єднання організацій

роботодавців не пізніш як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів [57]. Законом передбачено письмова форма повідомлення про організацію страйку. Однак, в умовах цифровізації та електронного документообігу в наукових джерелах приділяється увага щодо способів інформування / повідомлення про свої наміри. В контексті цього згадується Закон України “Про електронні документи та електронний документообіг”. Так, ст.11 Закону “Про електронні документи та електронний документообіг” зазначено, що електронний документ вважається отриманим адресатом з часу надходження авторові повідомлення в електронній формі від адресата про одержання цього електронного документа автора [60], Однак, в силу різних причин та обставин, як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, електронне повідомлення може не надійти, або адресат умисно не підтвердить факт отримання такого повідомлення, то в такому випадку, з метою уникнути непорозумінь, варто продублювати повідомлення на паперовому носії. Це стосується також і оформлення списку вимог страйкарів.

Відповідно до ст. 26 Закону №137 роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані 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.

У пп. 2.5, 2.8, 4.8 Положення “ Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку”, затвердженого Наказом НСПП від 18.11.2008 р. №131 [61], йдеться про пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку. Ці пропозиції мають бути прописані в рішенні про оголошення страйку на підприємстві, в рекомендаціях щодо оголошення галузевого або територіального страйку. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язується

сприяти роботодавцю в забезпеченні мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі, організації з метою підтримання життєдіяльності підприємства, установи, організації під час страйку.

Під категорією забезпечення «життєздатності підприємства» розуміти координаційні дії роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування та органу (особи), що очолює страйк, з метою недопущення повної зупинки діяльності підприємства, попередження простоїв, забезпечення роботою тієї частини персоналу, що не бере участі у страйку, тощо. На підприємстві, де оголошено страйк, роботодавець має зробити все від нього залежне, щоб працівники, не залучені до страйку, мали можливість пройти на свої робочі місця, стати до роботи, отримувати необхідні медичні послуги, харчуватися у їдальні, безперешкодно залишати територію підприємства під час перерви для відпочинку і харчування та в кінці робочого дня тощо. Страйкарі не вправі чинити перешкоди роботодавцю на шляху забезпечення життєздатності та нормального функціонування підприємства (не вправі перекривати під'їзні шляхи до підприємства, унеможлиблюючи доставку службовим транспортом персоналу, сировини, перешкоджаючи проїзду машин невідкладної медичної допомоги, пожежних машин тощо).

Орган (особа), що очолює страйк, має звітувати страйкарям, які уповноважили його на представництво їх інтересів, про перебіг вирішення колективного трудового спору на виконання положень ч. 3 ст. 20 Закону № 137. Інколи трапляється так, що страйковий комітет вже підписав мирову угоду з роботодавцем, а учасники страйку ще кілька годин продовжують страйк, спричиняючи збитки виробничому процесу, оскільки своєчасно не були повідомлені про хід врегулювання колективного трудового спору (конфлікту).

Щоб страйк себе вичерпав сторони колективного трудового спору в ідеалі мають дійти згоди за всіма (переважною більшістю) пунктами вимог страйкарів. Припинення страйку доцільно прописати в рішенні про завершення страйку. У тому випадку, якщо роботодавець виконає, приміром, частину вимог страйкарів, що задовольняє найманих працівників, і вони вже на цьому етапі погоджуються

припинити страйк та стати до роботи, з нашої позиції, роботодавцю не було б зайвим підстрахуватися, підписавши угоду про вирішення колективного трудового спору з особою (органом), що очолює страйк. У такий спосіб роботодавець убезпечує себе від продовження страйкових зусиль працівників, які у випадку відсутності письмової домовленості про завершення страйку завжди будуть апелювати фактом виконання не всіх вимог за зазначеним списком.

Кінцевим моментом завершення страйку після підписання відповідного рішення (про припинення страйку чи угоди про вирішення колективного трудового спору) доцільно вважати момент, коли працівники, які брали участь у страйку, стануть до роботи (вийдуть на роботу і почнуть працювати, виконуючи трудову функцію, або продовжать працювати, якщо страйк відбувся у формі тимчасового призупинення роботи)

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк.

Правові механізми вирішення трудових спорів (конфліктів).

Необхідно зазначити, що і під час проведення страйку сторони не припиняють можливості досягнення домовленості. Більше того, ст.21 Закону України “Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” зобов'язує сторони колективного трудового спору (конфлікту) продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості [57]

В наукових джерелах лунають пропозиції про запровадження медіації з метою гармонізації національного законодавства до міжнародних стандартів.

Медіація (від англ. «mediation» – посередництво) – різновид альтернативного (позасудового) вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам самостійно, на добровільній основі розв'язати спірну ситуацію. Медіатор не вирішує спір по суті, а лише допомагає сторонам самим загасити конфлікт. З цього приводу варто погодитися із думкою Швець Н.М. яка зазначає, що медіація не може поширюватися на вирішення колективних

трудових спорів, оскільки механізм врегулювання таких спорів вже визначено в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який включає в себе деякі елементи процедури медіації.

На сьогоднішній день значення Національної Служби Посередництва і Примирення (НСПП) у вирішенні колективних трудових конфліктів в повній мірі не оцінена. При цьому НСПП має широкі можливості в цій сфері. Так, згідно Положення “Про Національну Службу посередництва і примирення” НСПП є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), основними завданнями якого є:

сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин.

З метою виконання покладених завдань НСПП:

1) вивчає та узагальнює причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливі їх наслідки на національному, територіальному і галузевому рівнях, виробляє пропозиції щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;

2) здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

3) аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування;

4) сприяє встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);

5) перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

6) консультує сторони колективного трудового спору (конфлікту) з питань: компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню;

застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

7) за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розглядає матеріали щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення;

8) звертається у випадках, передбачених статтею 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" і коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

9) формує списки незалежних посередників та арбітрів;

10) на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує їм кандидатури незалежних посередників та членів трудового арбітражу для залучення у примирних процедурах, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів, здійснює моніторинг стану виконання рішень примирних органів;

11) вивчає, узагальнює і поширює вітчизняний та іноземний досвід роботи щодо запобігання та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів);

12) залучає у разі необхідності до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб;

13) забезпечує підготовку і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів);

14) узагальнює та вносить в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

15) у межах своєї компетенції розробляє і затверджує положення, інструкції та інші нормативні акти щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур;

Так, згідно Положення “Про арбітра” [63] арбітром визнається підготовлена Національною службою посередництва і примирення (далі - НСПП) особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

Основною метою діяльності арбітра, як члена трудового арбітражу, є участь в прийнятті рішення щодо колективного трудового спору (конфлікту), яке приймається трудовим арбітражем з урахуванням інтересів сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Діяльність арбітра в разі залучення його для участі у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) як члена трудового арбітражу не може зазнавати втручання з боку будь-якого органу, організації, фізичної особи з метою перешкоджання веденню переговорів, спонукання арбітра до прийняття певного рішення.

Арбітром може бути особа, яка має повну вищу освіту; має не менше 3 років стажу роботи в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з

регулюванням соціально-трудових відносин, вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів); обізнана з актуальними соціально-трудовими проблемами, володіє знаннями трудового законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); успішно пройшла атестацію та переатестацію в НСПП.

Сфера діяльності кожного арбітра (галузь економіки, напрями соціально-економічних відносин тощо) визначається, при необхідності, Головою НСПП.

Положення “Про посередника” [64] визначає посередника - як підготовлену Національною службою посередництва і примирення (далі - НСПП) особу, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника.

Незалежний посередник - це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах.

Посередником може бути особа, яка має повну вищу освіту; має не менше 3 років стажу в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з регулюванням соціально-трудових відносин, вирішенням колективних конфліктів; обізнана з актуальними соціально-трудовими проблемами, володіє знаннями трудового законодавства, законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); успішно пройшла атестацію та переатестацію в НСПП.

Підготовка та підвищення кваліфікації посередників проводиться за навчальними планами і програмами, що затверджуються в установленому

чинним законодавством порядку. Після закінчення підготовки посередник складає встановлені навчальною програмою екзамени і йому видається відповідний документ про проходження підготовки. Посередник набуває своїх прав і обов'язків з дня його включення до Списку посередників, про що йому видається відповідне посвідчення. Підставою для включення посередника до Списку посередників є рішення Голови НСПП, яке приймається за результатами атестації претендентів. Підставою для включення працівника Національної служби посередництва і примирення до Списку посередників є рішення голови НСПП.

На думку Швець Н.М., з якою варто погодитися, функція з добору та підготовки) не має бути прерогативою виключно НСПП, як це відбувається на сьогоднішній день (згідно п. 1.2 наказу НСПП від 18.11.2008 р. №132, яким затверджено «Положення про арбітра», п. 1.2 наказу НСПП від 10.11.2008р. №133, яким затверджено «Положення про посередника»). Вищим навчальним закладам юридичного профілю доцільно здійснювати підготовку трудових арбітрів і незалежних посередників. Висококваліфіковані фахівці НСПП мають співпрацювати з ВНЗ на предмет включення в навчальну програму дисциплін щодо розгляду трудових спорів і мають бути зацікавлені у якісній підготовці перспективних арбітрів та посередників, які б сприяли врегулюванню колективного трудового спору шляхом проведення примирних процедур, не доводячи справу до страйку і подальшого судового розгляду претензій.

Заборона проведення страйку.

З метою запобігання зловживання правом на страйк існує необхідність у розробленні науково обґрунтованих принципів, підстав та умов обмеження цим правом.

Згідно з доповідями Комітету МОП, єдиними можливими винятками з права на страйк можуть бути ті, які застосовуються до працівників у сфері надання життєво важливих послуг. Комітет із питань об'єднань МОП вважає, що життєво важливими послугами визнаються послуги залежно від конкретної ситуації в країні, а також ті, які можуть стати з часом життєво важливими, «якщо страйк

триває більше певного періоду часу або виходить за певні межі, таким чином створюючи загрозу життю, особистій безпеці або здоров'ю усього населення чи його частини».

Таким чином, Комітет вважає життєво важливими у вузькому значенні цього терміна послуги, в яких право на страйк може серйозно обмежуватися або навіть заборонятися, у таких сферах, як: охорона здоров'я, електропостачання, водопостачання, телефонний зв'язок, керування повітряним рухом У Загальному огляді основоположних Конвенцій щодо прав на працю у світлі Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (Міжнародна конференція праці, 101 сесія, 2012р.) [65]. Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) зазначив, що повітряний транспорт має бути виключений із «життєво важливих послуг» та що необхідно визнати право на страйк працівників, зайнятих у цьому секторі. У Доповіді № 318, а саме у п. 514, Комітет також наголосив на тому, що, хоча право на страйк у сфері надання життєво важливих послуг у вузькому значенні цього терміна (тобто послуги, припинення надання яких створить загрозу життю, безпеці або здоров'ю усього населення або його частини) може бути обмежено або заборонено за умови надання працівникам належних гарантій, діяльність портів загалом не є життєво важливою послугою у вузькому значенні цього терміна, хоча вони надають важливі суспільні послуги і від них у разі страйку вимагатиметься надання мінімальних послуг.

Стаття 22 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” встановлює перелік випадків визнання страйків незаконними. Зокрема, це страйки, які:

- оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно - територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
- оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами процедури

організації та проведення страйку, визначеної Законом “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;

- розпочаті окремими категоріями працівників, профспілкою, об’єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами, яким заборонено організовувати та приймати участь у страйку відповідно до Закону “ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;

- які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених законом.

Заява власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним розглядається в судовому порядку протягом семи днів. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов’язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

Стаття 24 Закону “ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” визначає умови та категорію працівників, яким заборонено страйкувати. На виконання зазначеної статті Закону у профільні законодавчі акти були включені відповідні статті із заборонаю права на страйк. До категорії працівників, яким законодавством заборонено страйкувати, належать працівники:

- роботи створює загрозу національній безпеці, життю і здоров’ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. До цієї категорії можна також віднести працівників комунальних служб з прибирання сміття; служб, які займаються утилізацією промислових відходів; органів санітарного і ветеринарного контролю; сфери охорони здоров’я; безперервних виробництв; стратегічно важливих для безпеки держави підприємств; служб електро-, газо-, водопостачання; сфери зв’язку; продовольчого постачання; охоронникам складів боєприпасів та вибухонебезпечних речовин; аварійно-рятувальних служб;

- органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (за винятком технічного та обслуговуючого складу).

Варто погодитись з Н. Швець, яка зазначає, що доцільно на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» чітко закріпити положення про заборону страйків медичних працівникам лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ у випадку необхідності надання екстреної невідкладної та первинної медичної допомоги пацієнтам з метою запобігання створенню загрози їх життю та здоров'ю [65].

Роботодавець або уповноважена ним особа має доступно донести працівникам підприємства, установи, організації, де заборонено страйкувати, інформацію, чому страйки заборонені, які наслідки матиме проведення страйку. Така інформаційно-роз'яснювальна робота важлива, більше того, подібні тренінги підвищують престижність роботи в штаті таких підприємств, працівники усвідомлюють свою корисність, значущість виконуваної роботи для добробуту всієї країни.