

5. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

7. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації / О. Храбатин. – Підприємництво, господарство і право, № 11. – 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/11/20.pdf>.

Середа Б.С.

студент,

Науковий керівник: Сидоренко А.С.

кандидат юридичних наук, асистент,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [1]. Тобто, дане право гарантоване Основним Законом України, чим підвищується його значущість в аспекті захисту законних інтересів найманих працівників. Актуальність даної теми полягає у тому, що на сьогодні за наявності матеріальних гарантій реалізації права на страйк, процесуальні, у свою чергу, є недосконалими.

Правове регулювання права на страйк продекларовано в міжнародних актах, зокрема, в ст. 4 Європейської соціальної хартії, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., а також на державному рівні в ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

Відповідно до ч. 1 ст. 17 ЗУ «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]. За своїм змістом страйк, відповідно до вищезазначеної норми, на відміну від примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), є крайнім засобом врегулювання розбіжностей між найманими працівниками, з одного боку, та роботодавцем, з іншого.

Варто зауважити, що право на страйк – це колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи винятково колективні інтереси [3, с. 23]. Причинами страйкування, як правило, стає несвоєчасна виплата заробітної плати, недотримання власником або уповноваженим ним органом умов колективного договору та ін. Утім,

визначальним фактором для реалізації права на страйк є наявність розбіжностей між суб'єктами трудового правовідношення, які не були врегульовані за допомогою примирних процедур, а саме відповідні умови, при дотриманні яких страйкування вважається правомірним. На думку В. Я. Бурак, з аконність страйку обумовлюється такими критеріями: по-перше, предмет страйку; по-друге, порядок оголошення страйку; по-третє, порядок проведення страйку [3, с. 229]. Стосовно предмету страйку, то з урахування ст. 1 вищезазначеного Закону, до нього слід віднести наступне: а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [2].

Стосовно порядку оголошення страйкування, то, по-перше, дану неюрисдикційну форму захисту можливо реалізувати лише після закінчення примирних процедур, які не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або ж у разі уникнення роботодавцем таких процедур; по-друге, прийняття рішення конференцією найманих працівників про проведення страйкування; по-третє, попередження роботодавця та інших суб'єктів про прийняте рішення. З приводу останнього виникає питання про можливість здійснення такого попередження в електронній формі, адже з урахуванням вимог Закону, що регулює дане питання на території нашої держави, а саме ч. 6 ст. 19 попередження вважається належним у разі його проведення у письмовій формі. Тобто, законодавцю слід звернути увагу на роз'яснення з приводу законності реалізації права на страйк у тому разі, якщо з урахуванням усіх вимог, наймані працівники повідомлятимуть роботодавця про своє рішення шляхом надіслання електронного листа з повідомленням про доставку на e-mail роботодавця.

Варто звернути увагу і на поняття строків як однієї з імперативних вимог для проведення правомірного страйку. Так, вищезазначений Закон переважаний строками – їх передбачено декілька видів для різних цілей. Однак, страйку поки ще не притаманно поняття можливості його призупинення та відновлення. Якщо страйк призупинити, то слід заново розпочинати процедуру його оголошення та проведення. У зв'язку з цим Н. М. Швець у своїй роботі зазначає, що акції протесту є більш гнучкою формою захисту трудових прав порівняно із страйком, адже їх можна призупинити, а потім відновити [4, с. 184]. Законодавцем, з огляду на чітку регламентацію строків, було застосовано виключно централізований метод правового регулювання права на страйк. У зв'язку з цим більш доцільним є надання пріоритету локальному правовому регулюванню поряд з централізованим, що безперечно відповідає основному принципу трудового права – оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання.

Слід зазначити, за даними Державної служби статистики України за 2016 рік рівень страйкування складає 0%, що ймовірно обумовлюється наявністю ускладненої процедури оголошення і проведення страйку та великої кількості імперативних процедурних норм, які регламентують випадки визнання страйкування незаконним, чим, власне, і порушується

конституційне право найманих працівників. Більше того, процедура їх оголошення за рішеннями адміністративних судів визнається незаконною.

Таким чином, недосконалість правового регулювання механізму реалізації права на страйк зумовлює порушення прав сторін трудових правовідносин – працівників та роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Конституція, Закон від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К. : Знання, 2003. – 382 с.
3. Бурак В. Я. Право на страйк як колективне трудове право працівників / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету, 2014, с. 227–232.
4. Швець Н. М. Право на страйк : від теорії до практики реалізації / Н. М. Швець // Національний юридический журнал : теория и практика, 2014.