

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВУ ПРИРОДУ СТРАЙКІВ ТА ЇХ СУТТЄВИХ ОЗНАК

Історія розвитку людства демонструє, що виникнення колективних протестів були пов'язані з вираженням невдоволення робітників щодо умов чи оплати праці. Сьогодні страйки є постійним явищем у багатьох розвинених країнах світу, та країнах, що розвиваються. Страйки є реакцією на порушення трудового законодавства, політику жорсткої економії за рахунок працівника, погіршення умов праці та відсутністю належних умов праці, зниження соціальних гарантій працівників. Колективно відмовляючись від виконання своїх обов'язків, працівники демонструють свою єдність, солідарність і рішучість у досягненні кращих умов праці, заробітної плати та пільг.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови страйк як соціальне явище є формою економічної і соціальної боротьби, яка полягає у колективному відмовленні працівників від виконання трудових обов'язків з одночасним висуненням до роботодавця або до уряду відповідних вимог [1, с.1399]. Подібне трактування міститься і у Тлумачному словнику української мови, де під поняття «страйк» розуміється «... одночасне колективне припинення робітниками та службовцями праці як одна з основних форм боротьби за здійснення економічних або політичних вимог» [2, с.455]. Визначення, наведені у вищезазначених словниках, вказують на те, що страйк є соціальним явищем, одним із найважливіших інструментів колективної боротьби працівників за свої права та інтереси, має як економічний, так і соціально-політичний характер, адже спрямований на досягнення певних вимог через тимчасове припинення роботи.

Сьогодні не існує єдиного підходу до розуміння поняття «страйк». Українські вчені розглядають поняття «страйк» у двох розуміннях, як ультимативна дія, та як жорстка форма колективної дії. Так, зокрема, О. Лоза визначає поняття «страйк», як ультимативну дію працівників, тиск на роботодавця шляхом припинення роботи, щоб домогтися виконання своїх вимог, не врегульованих у примирних процедурах, крайній, винятковий засіб вирішення колективного трудового спору [3, с.11]. На думку Н. Дараганової страйк є вагомим способом тиску найманих працівників на роботодавця і формою колективного ультиматуму для задоволення вимог страйкуючих, які не були врегульовані мирним шляхом [4, с. 129]. У свою чергу Н. Швець зазначає, що страйк є крайнім засобом і як будь-який крайній засіб дуже ризикований, бо є найбільш жорсткою формою колективної дії у зв'язку із трудовим конфліктом і повинен бути останнім засобом для задоволення вимог найманих працівників [5, с. 96]. Подібну позицію займають І. Новак, Б. Оверковський та Р. Покотиленко, зазначаючи, що страйк є найбільш жорсткою формою колективної дії, пов'язаної з процедурами вирішення колективного трудового спору (конфлікту) в разі недостиження консенсусу в процесі регулювання трудових відносин за допомогою колективних переговорів [6, с.11].

Отже, всі вищезазначені вчені визначають страйки як крайній засіб у вирішенні колективних трудових спорів, тобто такий, що використовується лише у разі неможливості досягнення згоди у переговорах між працівниками та роботодавцями або ж компромісу.

В законодавстві України поняття «страйк» закріплено у Законі України від 03.03.1998 № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», під яким розуміється «... 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)...» [7]. Аналогічне поняття «страйк» міститься і у Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 131 [8].

До суттєвих ознак поняття «страйк» слід віднести:

1) страйк є правовим явищем, оскільки його проведення врегульовано законодавством, яке визначає порядок організації, проведення та можливі наслідки для його учасників;

2) страйк є крайнім засобом для задоволення вимог найманих працівників [9, с.92; 10, с.110];

3) страйк проявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків [9, с.92; 10, с.110], тобто працівники не виходять на роботу або відмовляються виконувати свої посадові обов'язки, змушуючи роботодавця чи владу звернути увагу на їхні вимоги та вжити відповідних заходів для їх задоволення;

4) страйк – це колективна дія працівників [9, с.92; 10, с.110], тобто страйк не може здійснити одна особа, а це має бути одна або декілька груп осіб, які мають спільну мету, наприклад, підвищення заробітної плати;

5) страйк має тимчасове характер працівників [9, с.92; 10, с.110], тобто працівники припиняють виконання своїх трудових обов'язків на певний період часу до моменту виконання їхніх вимог або досягнення компромісу з роботодавцем. Незважаючи на те, що страйк може тривати від кількох годин до кількох місяців, страйкуючі завжди можуть повернутися до роботи після вирішення конфлікту;

6) страйк носить добровільний характер працівників [9, с.92; 10, с.110], тобто участь у страйку є особистим вибором кожного працівника і ніхто не може бути змушений до участі у ньому;

7) страйк має економічний та соціально-політичний характер, адже його метою може бути як покращення умов праці та підвищення заробітної плати, так і привернення уваги до соціальних проблем або державної політики;

8) страйк є засобом соціального тиску, адже привертає увагу суспільства, медіа та органів публічної влади до проблем працівників, що може сприяти їхньому вирішенню.

Отже, за своєю правовою природою страйки є колективною, тимчасовою, добровільною відмовою працівників від виконання своїх трудових обов'язків, що застосовується як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів у разі неможливості досягнення згоди чи компромісу між працівниками та

роботодавцями.

Список використаної літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., до повн. та СД) / Уклад. і гол. Ред. В. Т. Бусел. Київ. Ірпінь. ВТФ «Пе рун», 2007. 1736 с.
2. Тлумачний словник української мови. Харків: ФОЛІО, 2002. 543с.
3. Лоза О. Право на страйк. *Профспілки України*. 2004. № 6. С.8-16.
4. Дараганова Н.В. Право на страйк та механізм реалізації визнання страйку незаконним. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2014. № 2. С. 123-130.
5. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 5. С. 96-99.
6. Новак І., Оверковський Б., Покотиленко Р. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і врегулювання права працівників на страйк в Україні. <https://trudovi.org.ua/wp-content/uploads/2021/09/pro-pravo-na-stray-k.pdf>
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
8. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 131. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text>
9. Німак К. Страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів. *Юридичний журнал*. 2013. № 8. С. 39–45.
10. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк : друк ПП Іванюк В.П, 2011. 208 с.