

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 434 группы
направления подготовки
40.03.01 – «Юриспруденция»
юридического факультета
СГУ им. Н.Г.Чернышевского
Большаковой Анастасии Дмитриевны

Научный руководитель
к.ф.н., доцент

_____ А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой конституционного и
муниципального права
профессор, д-р юрид. наук,
Заслуженный юрист России

_____ Г.Н. Комкова

Саратов, 2018

Введение. Актуальность темы исследования определяется тем, что в современных условиях социально-трудовые отношения подразумевают существование между работниками и работодателем тех или иных конфликтов. В целях защиты своих прав, работники нередко приостанавливают работу по случаю проведения забастовки. Важно заметить, что перед её организацией требуется прохождение определённых примирительных процедур и соблюдение ряда других условий, что не всегда приходится работникам под силу. Немаловажно знать, какие именно субъекты имеют право на забастовку, поскольку в различных нормативно-правовых актах могут быть предусмотрены его ограничения или запреты. При определении степени значимости забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора следует обратить внимание на недостаточность гарантий, установленных в отношении бастующих работников, которые испытывают потребность в сохранении на период проведения забастовки своего заработка. Актуальность выбранной темы исследования составляет также и в том, что в нормах о порядке объявления и проведения забастовки, которые содержатся в трудовом законодательстве, не всегда учитываются те или иные особенности правоотношений, складывающихся между работниками и работодателем в процессе урегулирования коллективного трудового спора. В частности, речь идёт о возможности привлечения временных работников на замещение должностей участников забастовки, разрешения «забастовок солидарности», изменения подхода к пониманию локаута в целях его применения и др.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателем в процессе проведения забастовки.

В качестве предмета исследования выступают правовые нормы России и зарубежных стран, с помощью которых также осуществляется правовое регулирование подготовки и проведения забастовки.

Целью выпускной работы является анализ возможностей реализации права на забастовку в России и зарубежных странах.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие взаимообусловленные задачи:

- раскрыть понятие, содержание и ограничения права на забастовку в России и за рубежом;
- определить начало объявления забастовки и порядок её проведения по российскому и зарубежному законодательству;
- проанализировать гарантии и компенсации, действующие в период проведения забастовки в России и за рубежом;
- выявить проблемы реализации права на забастовку, связанные с применением локаута путём изучения российского и зарубежного опыта;
- исследовать примирительные процедуры при забастовке в России и зарубежных странах.

Реализация намеченных целей и задач осуществлялась на основе изучения юридической литературы, посвящённой заявленной теме. Повышенный интерес к забастовке как способу разрешения коллективного трудового спора в России и зарубежом проявляли следующие специалисты-правоведы: М.А. Александров, М.О. Буянова, А.М. Вокин, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина, И.Я. Киселев, Н.Л. Лютов, А.Ф. Нуртдинова, А.Я. Петров А.Я., Л.П. Степанова Л.П., О.М. Хохлова, В. Шлютер В., Anthony F. Bartlett, Hans-Juergen Zahorka и др.

При написании выпускной квалификационной работы использовались такие подходы и методы как общенаучный диалектический метод, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы.

Работа состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, разделённых на параграфы и заключения.

Основное содержание работы. Глава первая выпускной работы посвящена исследованию сущности права на забастовку и его реализации. Автор в работе рассматривает забастовку в качестве коллективного и организованного прекращения работы, направленного на то, чтобы добиться от работодателя выполнения определённых требований.

Признаки забастовки:

- временный и добровольный характер;
- единовременное и договорённое приостановление трудовой деятельности, отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;
- массовая организация прекращения работы, направленная для оказания давления на работодателя.

Принуждение работника к участию либо отказу от участия в забастовке, например, в виде лишения его возможности осуществлять трудовые функции, запрещается.

Забастовка не является средством приостановления или прекращения трудовых отношений. Она служит основанием для временного неисполнения трудовых обязанностей, возложенных на работников.

Виды забастовок:

- забастовки, проводимые в обычном порядке;
- предупредительные забастовки, объявляемые в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- переходящие забастовки, которые связаны с одним трудовым спором, затронувшим работников одного или нескольких подразделений одной организаций в разное время.

Право на забастовку:

- является провозглашённым на конституционном уровне (Россия, Греция, Италия, Мексика, Бразилия, Египет);
- вытекает из конституционного права на ассоциацию (ФРГ, Австрия, Бельгия);

- находится в отраслевом законодательстве или отдельных нормативных правовых актах (США, Новая Зеландия);
- основывается на международных документах (Нидерланды);
- базируется на общих принципах права (Финляндия, Норвегия);
- вытекает из судебных прецедентов (Великобритания).

Право на забастовку закреплено в ряде международных актов (Конвенция Международной организации труда 1957г. № 105 "Об упразднении принудительного труда", Рекомендации Международной организации труда 1951г. № 92 "О добровольном примирении и арбитраже", Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г., Европейская социальная хартия 1996г.).

В праве разных государств понятие «забастовка» иногда заменяется другим выражением. В таких странах, таких как Великобритания и Швеция забастовка именуется промышленной акцией, в Японии – актом спора, а в Исландии, Швеции и Дании – промышленным действием.

Право на забастовку может быть ограничено в зависимости от занимаемой работником должности, а также от характера и значимости для общества осуществляемых им работ. Так, забастовки запрещено проводить гражданским служащим, авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание или управление воздушного движения и др. Забастовка также не может быть проведена при введении военного или чрезвычайного положения. В США нанятые права на забастовку полицейские, пожарные и осуществляющие дистанционную занятость, не могут проводить забастовку в силу специфики своей работы.

Принципы организации и проведения забастовки

1. заблаговременное уведомление о её проведении;
2. применение процедур примирения, посредничества или арбитража;
3. наличие кворума для принятия решения о проведении забастовки;
4. получение согласия оговорённого большинства.

Способы принятия решения о проведении забастовки: посредством собрания или конференции работников организации.

Собрание работников будет считаться правомочным в случае присутствия на нём более половины от общего числа работников, а на конференции – не менее 2/3 её делегатов. Предупреждение работодателя о проведении забастовки должно произойти не позднее, чем за 5 рабочих дней, а в случае объявления забастовки профсоюзом сроки уведомления продлеваются до 7-ми дней. В Йемене за принятие решения об объявлении забастовки необходимо получить не менее 60 % от общего числа всех работников, а уведомление работодателя профсоюзом или советом трудового коллектива о предстоящей забастовке осуществляется не позднее 3-х недель до её начала.

В период проведения забастовки за работниками сохраняется место работы и должность. Однако каких-либо компенсаций закон не предусматривает. Таким образом, на время проведения забастовки работники не вправе претендовать на получение заработной платы. Мировой опыт показывает, что материальная поддержка участников забастовки осуществляется путём создания забастовочных фондов. В России в некоторых отраслях, в частности, в сфере строительства, профсоюзами были образованы фонды солидарности, одной из целей которого является оказание материальной помощи участникам забастовок.

Глава вторая выпускного исследования посвящена анализу вопросов, связанных с осуществлением права на забастовку. Автор рассматривает проблемы определения правовой природы локаута и допустимости его применения в России и зарубежных странах. На основе изученной литературы, автор приходит к выводу, что сложившийся в России подход к пониманию локаута как увольнения работников в связи с их участием в забастовке не совпадает с понятием локаута практически во всех зарубежных странах, где он представляет собой приостановление работодателем трудовых договоров с работниками. В свою очередь, цель такого

приостановления – не дать им занять свои рабочие места с целью недопущения на них, замещающих работников.

В Азербайджанской республике локаут определяется как временная приостановка деятельности предприятия, направленная на предотвращение незаконных и необоснованных забастовок. В Новой Зеландии локаутом являются специфические действия работодателя, совершаемые в целях принуждения участников забастовки к подчинению его требованиям.

Забастовка является органической составной частью подынститута коллективных трудовых споров. Условиями проведения забастовки является участие работодателя и представителей работников в примирительных процедурах, представляющих собой организационные мероприятия, с помощью которых достигается согласованное решение. В их числе:

1. примирительные комиссии (обязательный этап в рассмотрении коллективного трудового спора);

2. посредничество (в отличие от медиации, в посредничестве более усечённые сроки разрешения спора);

3. трудовой арбитраж (постоянный или временный).

Названные процедуры разрешения коллективного трудового спора должны осуществляться последовательно.

Заключение отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего выпускного исследования. В российском трудовом законодательстве понятие забастовки получило официальное закрепление. В соответствии с частью четвёртой ст. 398 ТК РФ забастовка представляет собой временный и добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Причём такой отказ может быть как полным, так и частичным. Право на забастовку в России и большинстве зарубежных стран является конституционным. Впервые в мире право на забастовку было зафиксировано в 1917г. в мексиканской конституции. В некоторых зарубежных странах термин «забастовка» не

используется, а вместо него упоминается понятие «стачка», «промышленная акция», «акт спора» или «промышленное действие».

Определяя сущность забастовки, надо сказать, что создание простоя в деятельности организации или индивидуального предпринимателя не является целью, стоящей перед ней. В связи с этим как до объявления забастовки, так и после её проведения на работников возлагается обязанность продолжить разрешение коллективного трудового спора через проведение переговоров с работодателем. Следует отметить, что организация забастовки с учётом всех требований закона является первоочередным условием для признания такой забастовки законной. Однако некоторые условия её проведения, а именно – наличие кворума в размере $\frac{1}{2}$ от общего числа работников, мы считаем завышенными и предлагаем снизить его до $\frac{1}{3}$.

На время проведения забастовки перед работодателем может встать вопрос о принятии временных работников на замещение должностей участников забастовки в целях предотвращения простоя. Между тем, на наш взгляд, такая замена будет обоснована только в случае проведения работниками незаконной забастовки. Надо заметить, что признать забастовку незаконной может только суд. В целях устранения пробела в законодательстве и недопущения нарушений трудовых прав работников, предлагается ввести в ТК РФ норму, которая будет чётко определять запрет работодателя осуществлять приём на работу других работников на освободившиеся в период проведения забастовки должности либо же наоборот устанавливать на это право. Последнее вполне может расцениваться как локаут в понимании его как способа приостановления трудовых отношений с бастующими. Такой подход действует в Австралии, США и Великобритании. В России локаут рассматривается в узком смысле и подразумевает незаконное увольнение работников по случаю их участия в забастовке.

Работники, как участвующие, так и не принимающие участия в забастовке, нуждаются в определённых гарантиях. Среди них – сохранение

места работы и должности, а также получение заработной платы. Следует отметить, что последнее на бастующих закон не распространяет. По нашему мнению, это является существенным минусом. Работодатель может принять на себя дополнительные обязательства по оплате труда участников забастовки по собственной инициативе либо в рамках социального партнёрства. Для того чтобы работники могли гарантировано получить заработок на время забастовки, требуется установить в отношении работодателя соответствующую обязанность либо создать специальные забастовочные фонды, которые успешно функционируют в ряде европейских стран, в числе которых – Германия, Бельгия и Нидерланды. Затруднить реализацию данной идеи в России могут экономические факторы, выраженные в невысоком размере получаемого гражданами заработка и др. Однако в случае, если забастовочные фонды всё же будут образованы, необходимо, чтобы их деятельность не носила краткосрочного или формального характера.

Значение забастовки для работников трудно переоценить. Не последнее место в разрешении коллективного трудового спора перед проведением забастовки занимают примирительные процедуры, позволяющие достичь взаимовыгодного соглашения. Участие в данных процедурах обуславливает законность в последующем проводимой забастовки. В случае не достижения желаемого компромисса работники вправе устроить забастовку.

В России правовое регулирование забастовок является достаточно полным. Однако некоторые его аспекты могут быть скорректированы в целях повышения уровня защиты прав работников. Кроме того, работникам, ставшим участниками забастовки, следует предоставлять более широкий объём прав, например, на сохранение заработка. Решение существующих проблем, на наш взгляд, должно происходить с учётом зарубежного опыта, его преемственности для правовой системы России и уже сложившихся в ней подходов к пониманию тех или иных институтов трудового права.