

УДК 331.109.7

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО ОГРАНИЧЕНИЯ

Фитисова Юлия Александровна,

студент,

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ).

город Ростов-на-Дону

Шатверян Нелли Григорьевна,

Доцент кафедры гражданского права,

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ).

город Ростов-на-Дону

Аннотация

Трудовая забастовка – это более эффективный способ разрешения трудового спора путем намеренного прекращения работы. Она организовывается в крайних случаях нарушения прав рабочих, когда переговоры не показывают должных результатов. Основным выводом является то, что в Российской Федерации, на данном этапе развития, право на забастовки несовершенно, поэтому в этой статье проводится анализ, выводятся наиболее слабые стороны данного права и предлагаются способы их решения.

Ключевые слова: забастовка, коллективный трудовой спор, трудовое право, права работника, механизм реализации права на забастовку, защита трудовых прав работников, трудовой спор.

THE RIGHT TO STRIKE AND ITS LIMITATIONS

Julia A. Fitisova,

student,

Rostov State Economic University.

Rostov-on-Don

yulia.fitisova@gmail.com

Nelli G. Shatveryan,

Associate Professor of the Department of Civil Law,

Rostov State Economic University.

Rostov-on-Don

nelli_o@mail.ru

ABSTRACT

A labor strike is a more effective way to resolve a labor dispute by deliberately stopping work. It is organized in extreme cases of violation of the rights of workers, when negotiations do not show the desired results. The main conclusion is that in the Russian Federation, at this stage of development, the right to strike is imperfect, therefore this article analyzes, displays the weakest aspects of this right and suggests ways to solve them.

Keywords: strike, collective labor dispute, labor law, employee's rights, mechanism for exercising the right to strike, protection of labor rights of workers, labor dispute.

Трудовые отношения развивались и продолжают развиваться с момента возникновения наемного труда. В данных правоотношениях существует две «противоборствующие стороны», чьи интересы значительно разнятся и на этой почве между ними могут возникать различного рода конфликты, которые трудовое законодательство старается урегулировать еще до их появления. Но бывают ситуации, когда наиболее «слабая сторона» этих отношений –, как правило, работник, не может добиться внимания к своим проблемам со стороны работодателя. Тут возникает необходимость защитить интересы работников и одним из таких способов выступает забастовка.

Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 398 определяет ее как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора [1, ст. 398].

Актуальность данной темы обусловлена прежде всего тем, что в современной экономической ситуации стоит проблема сокращения штата организаций и массовых увольнений работников. Забастовка применяется как более значимый способ, используемый работниками для разрешения коллективных трудовых споров и более тесный в вопросе взаимодействия между разными социальными группами, поэтому данная тема нуждается в изучении и анализе, чтобы выявить уязвимые стороны законодательства и направить силы на устранение данных пробелов, так как забастовка – это одна из важных гарантий того, что работники будут услышаны.

Раньше, забастовка была уголовно наказуема, так как считалось, что с ее помощью бунтовщики пытаются подорвать трудовой процесс на предприятиях. Об этом прямо указывается в «Уложении о наказаниях уголовных и исправительных (1845)» [2]. За организацию и участие в забастовках, согласно данному Уложению, рабочие подвергались аресту на срок до 1 месяца. Но это не останавливало разъяренных рабочих, которые стремились улучшить свои условия труда и снова выходили несмотря на то, что их будет ждать наказание.

Из этого следует, что забастовка это неизбежное социальное явление, которое вытекает из трудовых взаимоотношений, поэтому вместо того, чтобы пытаться запретить его на корню наше современное законодательство, наоборот, закрепляет данное право, разрешая недовольным рабочим, в пределах закона, защитить свои права подобным образом.

Важным и основным характерным признаком забастовки, что отличает ее от неконтролируемого дебоша, является строгое соблюдение установленных законодательством процедур. Так, например, участие в забастовке это личное желание каждого работника, никто не может принудить его к участию или к отказу от него. А также перед объявлением забастовки необходимо открыть трудовой спор и попытаться решить его другими методами.

Трудовой спор считается открытым, когда работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняет решение трудового арбитража.

Но при этом, если забастовка была организована без учета споров, процедур и требований, определенных действующим законодательством, то она является незаконной [1, ст. 413]. Но, если обратиться к судебной практике, можно увидеть, что суды больше склонны признавать забастовки незаконными по причине несоблюдения представительным органом работников порядка принятия решения и объявления забастовки. Поэтому перед объявлением забастовки очень важно следовать трудовому законодательству.

На сегодняшний день право на забастовку закреплено и согласно Конституции РФ (ч. 4 ст. 37) [3], каждый имеет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством процедур, включая право на забастовку. Это означает, что данное право конституционно оформлено и признано на уровне государства, что повышает степень его важности и защиты.

С помощью забастовок трудящиеся могут надавить на работодателя, путем прекращения работы, чтобы потребовать улучшений условий труда, повышение заработной платы или разрешения коллективного спора.

Между тем чаще всего забастовки признаются незаконными в неоднозначных и спорных с правовой точки зрения случаях. В постановлениях суды дают толкования, которые являются расширительными, что показывает общую тенденцию судов, в большинстве случаев, признавать забастовки незаконными. Например, суд обязывает работников соблюдать требования, которые относятся к обычной забастовке, при организации предупредительной.

Подобная практика отрицательно сказывается на правах работника: они не оставляют им надежд на возможность защиты своих интересов с использованием процедур, предусмотренных законом.

Справедливо отметить, что у права на забастовку, как у меры воздействия на работодателя, есть как положительные, так и отрицательные стороны. Однозначным плюсам выступают: защита прав работников и отсюда вытекает контроль за незаконностью действий и решений работодателя. Каждый работник может быть уверен в том, что его услышат, так как забастовки имеют массовый и общественный характер, а значит проблемы трудящихся не останутся без внимания.

Но как и у всякого общественного явления, у забастовок не может не быть минусов, прежде всего забастовки – это протест, который вызывает разногласия в обществе, вредит экономике, так как основой данного процесса является массовый отказ от работы, пока требования работников не будут удовлетворены, но даже один день забастовки может принести отдельному бизнесу или экономике целой страны немалый ущерб.

Отрицательным аспектом также является тот факт, что забастовки могут быть не всегда эффективны на практике и представлять угрозу уже для работников, например, если общество не поддержало стремления бастующих или работодатель не идет на компромисс. Таким образом, работники не только не добиваются поставленных целей, но еще и создают лично для себя негативное впечатление, что в будущем может отрицательно сказаться на поиски новой работы.

Еще одним существенным минусом является привязка проведения забастовки к коллективному трудовому спору. Согласно ст. 398 ТК РФ, «забастовка – это временный и добровольный отказ работников от исполнения своих трудовых обязанностей для того, чтобы предотвратить коллективный трудовой спор» [1, ст. 398], а коллективный трудовой спор согласно этой же статье – это неурегулированные разногласия между работниками и

работодателями по поводу изменения или установления условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Из этого следует, что одним из главных признаков забастовки выступает его коллективность, то есть действия, которые работники делают совместными усилиями, так как на любых уровнях один работник не в силах организовать забастовку, следуя только своим частным мотивам.

Это означает, что целью забастовки может быть разрешение только коллективного трудового спора. Право на забастовку - коллективное по своей природе, поэтому оно не регулирует индивидуальные трудовые отношения.

Например, если в знак протеста против массового увольнения, работники попытаются объявить забастовку, они не смогут этого сделать, так как такого рода протест не входит в предмет коллективного трудового спора [4].

Также справедливо заметить, что большинство гарантий, которые предоставляются Трудовым кодексом малоэффективны в вопросах массового увольнения работников в случаях сокращения. Большинство статей, например, ч. 2 ст. 180 ТК РФ, в которой говорится о том, что об увольнении работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения, мало эффективны.

Но что насчет профсоюзов? Какова их роль в данном процессе? Прежде всего в законодательстве прописано, что они могут представлять интересы работников, также в вопросах разногласий между работодателем [1, ст. 411].

Но при этом профсоюз не может повлиять на решения работодателя, особенно в вопросах массовых сокращений. Единственное, что способен сделать профсоюз при увольнении работников – это на десять дней затянуть процедуру увольнения. [1, ст. 373]

Таким образом, и работник, и его представители бессильны в наиболее важных трудовых вопросах, которые затрагивают их важнейшие интересы.

Следует отметить, что если возникают конфликтные ситуации в вопросах изменения или выполнения коллективного договора или соглашения, а также изменения существующих условий труда, то работники могут прибегнуть к организации забастовки, а в случае сокращения численности или штата работники бессильны.

В связи с этим даже действующие и закреплённые гарантии, которые используются при сокращении, чаще всего не соблюдаются и работники увольняются без соблюдения данных процедур. Если бы у работников была возможность проводить забастовки, то и количество нарушений было бы значительно ниже.

Для устранения данных проблем и для усовершенствования трудового законодательства можно предложить, прежде всего, расширить круг вопросов, составляющих предмет коллективного трудового спора. Также необходимо улучшить российское трудовое законодательство, а именно пересмотреть ст. 373, добавить туда право на ведение переговоров по поводу сокращений штата работников и право на объявление работниками забастовки против предполагаемых сокращений.

Целесообразны изменения не только в законодательстве, но и в правоприменительной практике, в том числе в судебном правоприменении, что позволило бы воспринимать и использовать законодательство о коллективных трудовых спорах не как ограничительное, а как создающее удобные и эффективные механизмы для разрешения коллективных трудовых конфликтов, чтобы вызывать доверие у сторон спора.

Также, в целях разрешения вопроса, который касается привязки права на забастовку к коллективным трудовым спорам, можно обратиться к опыту других стран. Так, например, в Конституции Азербайджана ч. 1 ст. 43 отмечается, что «каждый обладает правом самостоятельно или совместно с другими устраивать забастовки». То есть, право на забастовку в этой стране носит не только коллективный, но и индивидуальный характер и

таким образом, работники могут объявлять забастовки, которые выходят за рамки коллективного трудового спора.

Таким образом, право на забастовку – это отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Но данное право недостаточно урегулировано, так как во многих вопросах работники не могут найти защиту в действующем законе, а работодатели по-прежнему пренебрегают исполнением важных процедур, которые закреплены в трудовом кодексе. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что в настоящее время трудовое законодательство нуждается в усовершенствовании, чтобы работники могли наиболее качественно реализовать свое право на забастовку для защиты своих трудовых интересов.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1).
2. Уложения о наказаниях уголовных и исправительных (1845) // Российское законодательство X–XX вв. под общей редакцией О.И. Чистякова. Т.6. М.: Юридическая литература, 1988.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 03.07.2020, N 31, ст. 37.
4. Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. ://www.sovremennoepravo.ru/.

References:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1).
2. Уложение о случаях уголовных и справочных (1845) // Российское законодательство X–XX вв. под общей редакцией О.И. Чистякова. Т.6. М.: Юридическая литература, 1988.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2 -ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 03.07.2020, N 31, ст. 37.
4. Лютов Н.Л. Возможность проведения и право на забастовку при передаче массовых структурных работников // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. //www.sovremennoepravo.ru/.