# Содержание.

### Введение. 5

Глава 1. Развития законодательства о трудовых спорах. 8

* 1. Развитие российского законодательства регулирующего коллективные трудовые споры. 8
  2. Анализ зарубежного законодательства о регулировании трудовых споров. 11

# Глава 2. Современное состояние общества и причины способствующие коллективным трудовым конфликтам. 17

* 1. Забастовочное движение в России в 90-х годах. 17
  2. Причины коллективных трудовых конфликтов и споров. 20

# Глава 3. Осуществление права на забастовку. 26

# Понятие и виды забастовок в РФ. 26

3.2 Право на забастовку и его ограничение в РФ. 28

# Глава 4. Процедура организации забастовки в РФ. 35

# Порядок объявления забастовки в РФ. 35

# Орган возглавляющий забастовку. 39

# Права и обязанности спорящих сторон при забастовке. 41

# Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. 47

# Глава 5. Незаконные забастовки в РФ. 49

# Понятие незаконной забастовки. 49

# Ответственность за проведение незаконных забастовок. 51

Заключение. 58

Список нормативно-правовых актов и литературы. 61

# Введение.

Рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда. Это аксиома, однако приходится констатировать, что, увлекаясь чисто экономическими категориями, современные российские политики и предприниматели нередко забывают об этом. На первое место выходят проблемы собственности, организационно - правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики, но она не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический "товар", как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Все остальное производно от этого. Непонимание этой достаточно простой вещи создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 года, являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в Конституции и традиционное право на труд. Право человека на труд является одним из самых принципиальных прав, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества.

Конституция Российской Федерации, провозгласив нашу страну социальным и правовым государством, закрепила право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законами способов их разрешения, включая право на забастовку. Трудовое законодательство развивает конституционные положения и создает правовой механизм для разрешения возникающих трудовых споров – индивидуальных и коллективных.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, которыми является работодатель и работник, могут возникать по самым разным поводам, основаниям и на любом этапе трудовых отношений. Они могут предшествовать этим отношениям или приходить им на смену.

В настоящий период в нашей стране, ослаблен контроль за управлением производством. Работодатели часто задерживают выплату заработной платы число коллективных трудовых споров значительно увеличилось, они стали острее. Как отметил заместитель председателя Комитета Совета Федерации А. Вихарев, выступая на заседании "круглого стола", цивилизованное разрешение этих споров возможно только путем достижения согласия на основе реализации прав и интересов как работодателя, так и работников. "Поскольку коллективный трудовой спор имеет серьезные последствия для общества в целом, особенно важно их цивилизованное разрешение и снижение напряженности в обществе", - подчеркнул он. По его словам, принятый новый Трудовой кодекс позволит обеспечить баланс прав и интересов всех участников трудовых правоотношений - государства, работников и работодателей. "Этот документ содержит целый ряд положительных моментов - в нем подробно прописана процедура разрешения коллективных трудовых споров, впервые сформулирован принцип социального партнерства как системы взаимоотношений трех сторон: работодателя, работника и профсоюзного органа", - отметил Андрей Вихарев. [[1]](#footnote-1)

Нужно сказать, что формирование института права, регулирующего коллективные трудовые споры (конфликты), прошло долгий и тяжелый путь - от полного запрета коллективных акций работников (с введением уголовной ответственности за участие в них) до признания права на забастовку на межгосударственном уровне. Данный процесс в национальных правовых системах сопровождался принципиальными изменениями сущности права в сторону его гуманизации, обусловленными новой системой ценностей общества - признанием прав человека, стремлением достичь социального мира, социальной справедливости в распределении общественного продукта, пришедшей на смену концепции абсолютной свободы договора и апологетике института частной собственности. Необходимо также отметить, что на этот процесс воздействие, главным образом, оказывала именно рабочая борьба, проводившаяся вопреки существующему законодательству.

Задачей моего дипломного исследования является рассмотрение следующих вопросов:

* история развития законодательства о трудовых спорах;
* современное состояние общества и причины способствующие коллективным трудовым конфликтам;
* осуществление права на забастовку;
* проведение забастовки в РФ;
* незаконные забастовки в РФ.

При написании работы были использованы следующие методы научного познания:

* исторический;
* сравнительно-правовой;
* статистический;
* логический.

# Глава 1. Развитие законодательства о трудовых спорах.

## Развитие российского законодательства регулирующего коллективные трудовые споры.

Трудовое законодательство в царской России появилось в результате забастовочной борьбы рабочего класса. Ни один закон о труде ни в царской России, ни в зарубежных странах в конце 19 и начале 20 вв., не издавался без стачечной борьбы трудящихся.

Конечно, под воздействием научно-технического прогресса, под воздействием рабочего движения современный работодатель тоже перестраивается, становится гибче, учитывая все факторы.

Право на забастовку закреплялось в законодательстве под напором рабочего движения. Начиная с конца 18 в. законодательство, говоря о забастовках, только запрещало их. Во второй половине 19 в. под напором нарастающего стачечного движения это запретительное законодательство постепенно смягчается. Рабочий класс требовал юридического закрепления права на забастовку[[2]](#footnote-2).

Советский Союз в 1974 г. ратифицировал «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», согласно которому принявшие его государства обязуются обеспечить право на забастовку в соответствии с регламентирующим ее законодательством страны. Но закон, регламентирующий забастовки, был принят у нас лишь через 15 лет после ратификации указанного Пакта, поскольку до 1989 г. советское трудовое законодательство, не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров, поскольку собственность на средства производства принадлежала государству и коллективные трудовые споры возникали редко. Утверждение рыночных отношений в стране потребовало радикальных изменений в регулировании трудовых отношений. Волна шахтерских забастовок, прокатившаяся по многим регионам в конце 80-х - начале 90-х годов стала серьезным импульсом к ускорению этого процесса. Начало формированию системы регулирования трудовых отношений и споров положили принятые в 1991 г. законы СССР "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров" (март) и "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (май).

Но практика применения данного Закона сразу показала его недостатки, поскольку в нем не была предусмотрена предусмотрена ответственность руководителей предприятий за допущение коллективных трудовых споров, уклонение от установленного порядка их разрешения и ответственность организаторов незаконных забастовок. Поэтому в данный Закон СССР 1991 г. были внесены дополнения и изменения и он действовал в Российской Федерации в редакции от 20 мая 1991 г.[[3]](#footnote-3) вплоть до принятия Российского Федерального закона от 20 октября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[[4]](#footnote-4), статья 26 которого признан недействующим в Российской Федерации Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых спорах (конфликтов)».

Закон СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» установил определенный двухступенчатый мирный порядок разрешения коллективных трудовых споров: сначала в примирительной комиссии, а при неурегулировании этого спора – в трудовом арбитраже, образуемыми самими спорящими сторонами, но разным порядком. Этот союзный закон впервые в нашей стране закрепил в законодательстве и право трудовых коллективов, не урегулировавших коллективного спора мирным путем, на забастовку и предусмотрел порядок объявления забастовки. Наше государство наше долгое время, до конца 80-х годов, никак не регулировало вопросы, связанные с проведением забастовок. Забастовки не были ни разрешены, ни запрещены, их как бы не существовало. Только в 1989 году, после того как в регионах, где сосредоточены угольные шахты, произошли массовые забастовки, вопрос о необходимости их правового регулирования поставили на повестку дня. В Верховный Совет СССР внесли проект закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", который и был поспешно рассмотрен и принят. Так, с августа 1989 года в СССР стали признавать существование забастовок, а также урегулировали порядок их проведения в связи с разрешением коллективных трудовых споров. После долгих дискуссий и споров, связанных с обсуждением в Государственной Думе проекта федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (далее - ФЗ от 23 ноября 1995 года), 23 ноября 1995 года этот Закон был подписан Президентом РФ. В связи с его принятием утратил силу ранее действовавший Закон СССР от 1989 года с изменениями и дополнениями, внесенными в 1991 году. Таким образом, законом Российской Федерации устанавливалось право на проведение забастовок в качестве одного из способов разрешения коллективного трудового спора.

Важный шаг, касающийся забастовок, был сделан после принятия Конституции 1993 года. Часть 4 статьи 37 Конституции РФ, посвященная регулированию забастовок, гласит: "Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку".

В настоящее время в Российской Федерации создана основательная правовая база[[5]](#footnote-5)\* для урегулирования трудовых коллизий, учитывающая национальный и мировой опыт в этой области, а также позицию МОТ, сформулированную, в частности, в Рекомендации № 92 (1951 г.) о добровольном примирении и арбитраже.

5 июля Государственная Дума приняла в первом чтении новый Трудовой Кодекс. Вопросы разрешения коллективных трудовых споров подробно изложены в 61-й главе Трудового Кодекса РФ, но, хотя отдельные её положения и дублируют статьи прежнего Федерального закона, есть и то, чего не было раньше. Прежде всего, определены основные понятия коллективного трудового спора. Если ранее его трактовали как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, то теперь коллективный трудовой спор может возникать также и в случае, если работодатель, принимая для своей организации акты, содержащие нормы трудового права, отказывается учесть мнение выборного представительного органа работников.

Изменения коснулись и порядка выдвижения требований. Как и прежде, эти правом обладают работники и их представители, только теперь выдвигаемые требования должны быть утверждены на соответствующем собрании, а не в порядке, установленном уставом представительного органа, как было раньше.

## Анализ зарубежного законодательства

## о регулировании коллективных трудовых споров.

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся. Возникли впервые коллективные трудовые споры с появлением рабочего движения, его борьбой за лучшие условия труда. Однако законодательство нигде в мире вплоть до 50-х годов XX века не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. Постепенно их разрешение стало регулироваться коллективно-договорным методом. Порядок разрешения коллективных трудовых споров стал закрепляться во многих коллективных договорах. Порядок разрешения коллективных трудовых споров стал закрепляться во многих коллективных договорах[[6]](#footnote-6). Ныне и в Англии, и в США сохранилось главным образом коллективно-договорное регулирование коллективных трудовых споров и ведения коллективных переговоров.

Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после второй мировой войны.

Так, в 1949 г. Международная Организация Труда (МОТ) приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на проведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров. Ее же Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 1981 г. о коллективных переговорах предусматривают и порядок разрешения разногласий (споров) при ведение коллективных переговоров.

Что касается регламентации забастовок в ряде стран Запада, то признание права на забастовку и допущение забастовок в определенных, юридически фиксируемых рамках считаются на Западе необходимыми условиями нормального функционирования общества, основанного на частной собственности, свободном предпринимательстве и рыночной экономике при наличии объективно существующих и официально признаваемых конфликтов интересов предпринимателей и наемных работников[[7]](#footnote-7).

Право на забастовку рассматривается как важнейшая предпосылка здорового развития системы коллективных договоров и разумного разрешения противоречий, возникших в сфере труда и трудовых отношений.

В настоящее время право на забастовку закреплено практически во всех промышленно развитых странах с рыночной экономикой. Оно либо провозглашается в конституции (Франция, Италия, Португалия, Греция, Швеция), либо выводится из конституционного права на ассоциацию (Канада, Австрия, Бельгия, Швейцария, Дания, Люксембург), либо специально закреплено в законодательстве (США, Новая Зеландия), либо опирается на общие принципы права, а именно на действие принципа «разрешено то, что не запрещено» (Финляндия, Норвегия), либо основывается на международном акте (Нидерланды).

Признание права на забастовку повсюду, однако, сопровождается ограничительными и запретительными условиями. Они направлены против незаконных забастовок, к которым обычно относят политические забастовки, забастовки, не сопровождаемые полной остановкой работы, забастовки при которых бастующие работники не покидают предприятия, стачки судей, полицейских, работников тюрем, и работников ряда других профессий.

В отношении разделения забастовок на законные и незаконные имеется значительная специфика в зависимости от страны. Определенные виды забастовок незаконны в одних странах и законны в других. Так, «неофициальная» (не санкционированная профсоюзным руководством) забастовка незаконна в США, Канаде, Греции, Швеции и законна в Великобритании, Италии, Швейцарии. Стачка солидарности закона во Франции, Испании, Италии, Швейцарии., Швеции и незаконна во многих других странах, например в США и Великобритании.

По разному решается вопрос о допустимости забастовок государственных чиновников, в США – стачки всех федеральных служащих, а во многих штатах, служащих местных органов. Вместе с тем имеется не мало стран, где право на стачку государственных служащих признано законным.

Заслуживает быть отмеченным, что грань между законной и незаконной стачкой подвижна: в зависимости от условий конкретной страны суды могут расширить или сузить границы законности стачки. Так, Конституционный суд Италии в решении от 14 декабря 1974 г. № 290 сделал шаг по пути полной легализации политической стачки, которая ранее считалась полностью не законной.

Политическая стачка была в 70-х годах признана законной в Швеции (за исключением государственного сектора). В ФРГ считается, что политическая забастовка возможна при нарушении государственной властью конституционных норм. Во Франции суды долгое время признавали незаконной любую политическую стачку как непозволительное вмешательство в прерогативы правительства. Однако с начала 60-х годов Кассационный суд в своих решениях обосновывает необходимость особого подхода к «смешанным стачкам», т.е. к таким, в которых сочетаются как экономические (профессиональные), так и политические мотивы. Такие стачки признаются незаконными только при превалировании в них политических мотивов.

Особо регулируются забастовки работников, занятых в общественных услугах (электро-, газо-, водоснабжение, АЭС, почтово-телеграфная связь, общественный транспорт, пожарная охрана, работники больниц, и т.д.). такие забастовки трактуются как чрезвычайно опасные для общества конфликты, ведущие к потенциальному разрушению национальной экономики, поскольку специфика этих услуг требует их бесперебойного функционирования. В большинстве стран забастовки в общественных услугах либо полностью запрещены, либо запрещены в определенных отраслях, либо запрещены с большим числом оговорок и ограничительных условий, определяемых в законодательстве[[8]](#footnote-8). Например, во Франции: предупреждение за пять дней, запрет «неофициальных», «шахматных», забастовок и потеря заработной платы, непропорциональная отсутствию на работе (за час отсутствия – потеря дневного заработка).В Австралии, Канаде, Новой Зеландии, Швеции порядок проведения забастовок в общественных услугах установлен в коллективных договорах, действующих в этих отраслях. Там предусматриваются особые условия проведения таких стачек: предупреждение, продолжение функционирования служб, необходимых для жизнеобеспечения населения, ограничение продолжительности, одобрение забастовки квалифицированным большинством работников, высшим профсоюзным органом и т.п.

В настоящее время в большинстве стран признано, что забастовка, будучи правом, установленным в законе, ведет к приостановлению трудовых правоотношений[[9]](#footnote-9), т.е. по окончании забастовки ее участники подлежат в принципе восстановлению на работе, а заменявшие их работники должны быть уволены.

Приостановление на время трудовых правоотношений ведет к тому, что предприниматель в этот период не отвечает за ущерб, причиненный работником третьим лицам; несчастный случай на предприятии в период забастовки не рассматривается как производственная травма. Заболевшему стачечнику обычно не выплачивается пособие по болезни.

Забастовка влечет за собой прекращение выплаты заработной платы. Забастовщики могут существовать при отсутствии у них личных сбережений только за счет стачечного пособия, выплачиваемого профсоюзом, средств социального вспомоществования, а также материальной помощи, оказываемой в порядке солидарности другими трудящимися.

Наказания за незаконные забастовки в странах Запада весьма дифференцированы, и применение их показывает гибкость социальной политики.

Различаются дисциплинарные, гражданско-правовые и уголовно-правовые меры против забастовок. Объектом их являются организаторы забастовок, главным образом профсоюзы и их функционеры, и рядовые забастовщики.

Профсоюзы как таковые за организацию незаконной забастовки подвергаются гражданско-правовой ответственности (договорной либо деликтной).

Во Франции профсоюз может быть подвержен гражданско-правовой (договорной) ответственности за нарушение положений коллективного договора о предварительном предупреждении о стачке или осуществлении примирительной процедуры.

Рядовые участники незаконных забастовок подвергаются прежде всего дисциплинарной ответственности. Теоретически против них можно применить всю гамму дисциплинарных наказаний, в том числе и штрафы. Однако наиболее частой реакцией администрации на незаконную забастовку или незаконные действия в связи со стачкой является «крайняя мера» - увольнение без предупреждения и выплаты выходного пособия. Эта мера может быть осуществлена выборочно – в отношении зачинщиков, либо всех забастовщиков в порядке локаута[[10]](#footnote-10).

Уголовно-правовые наказания могут применяться за участие в некоторых видах незаконных забастовок, за акты насилия, сопровождающие забастовку, либо за «действия, вытекающие из забастовок». Приведу некоторые примеры. В Японии, согласно Закону 1948 г. о государственной службе (ст.11), государственные чиновники – участники стачек караются тюремным заключением до трех лет или штрафом 10 тысяч иен. По толкованию Верховного суда уголовной ответственности подвергаются только зачинщики или руководители таких забастовок. В Италии уголовной ответственности подлежат участники в государственных и общественных службах, если такие стачки подрывают порядок и дезорганизуют «существенные услуги»[[11]](#footnote-11).

На практике уголовные санкции большей частью применяются в двух случаях: против покушения на «свободу труда», т.е. против действий предпринимаемых забастовщиками (забастовочными пикетами) с целью не допустить на предприятие штрейкбрехеров, и против участников «сидячих» забастовок.

Хотя в регламентации забастовок на Западе нередко проявляются открыто насильственные аспекты, следует признать, что эта регламентация далеко не сводится к прямым запретам и подавлению, является довольно гибкой и подчинена главной стратегической задаче – институционализировать трудовые конфликты.

# Глава 2. Современное состояние общества и причины способствующие коллективным трудовым конфликтам.

## 2.1 Забастовочное движение в России в 90-х годах.

Падение уровня реальной заработной платы, несвоевременная ее индексация, хронические задержки с выплатой стали основными причинами забастовок и коллективных трудовых споров, - отмечают эксперты Минтруда России.

Забастовки стали реальностью нашего времени. Если восемь-десять лет назад забастовка казалась событием экстраординарным, то последние несколько лет сообщения об этих акциях звучат едва ли не каждый день, а число людей, участвующих в их проведении, все возрастает.

Анализ соответствующей статистики дает представление как о количестве трудовых конфликтов, так и о качественных их изменениях.

В период с 1990 г. по 1992 г. количество забастовок ежегодно увеличивалось. В промышленности их пик пришелся на 1991 г. (в основном в угольной отрасли); в бюджетной сфере - на 1992 г. (больше всего бастовали учителя). Главные причины конфликтов, перераставших в забастовки - либерализация цен, безработица, резкое снижение доходов и т. д[[12]](#footnote-12).

К 1993 - 1994 гг. количество забастовок резко уменьшилось, причем в 1993 г. в бюджетной сфере их не было вообще. Однако это отнюдь не свидетельствовало об уменьшении социальной напряженности. От забастовок, которые не давали желаемых результатов, в этот период профсоюзы (прежде всего в бюджетной сфере) перешли к давлению на органы региональной исполнительной власти, используя иные формы протеста: митинги, пикетирование зданий администраций, шествия и др.

Новый взлет забастовок в стране отмечен в 1995-1997 гг. (в 1997 г. - около 17 тыс.). И если пик забастовок в промышленности не достиг наивысшего уровня, зафиксированного в 1990-1992 гг., то в бюджетной сфере, и особенно в образовании, он превысил его почти в три раза. Основная их причина - несвоевременная выплата заработной платы. Например 16 сентября 1996 г. в Приморье начали бессрочную забастовку энергетики на 17 предприятиях акционерного общества "Дальэнерго" (в том числе крупнейшие в крае Партизанская ГРЭС, Артемовская ТЭЦ и Владивостокская ТЭЦ-2). Кроме того, к забастовке присоединилась не входящая в систему "Дальэнерго" Приморская ГРЭС (г. Лучегорск), на которой началась голодовка персонала. Главной причиной акций протеста энергетиков Приморья стала невыплата заработной платы за 4 месяца. [[13]](#footnote-13)

Количественные параметры забастовочного движения в 1998 г. были спокойнее. Число забастовок и участников забастовочного движения по сравнению с 1997 г. сократилось в два раза. Однако несмотря на сокращение числа забастовок и количества их участников, они стали жестче. Экономические требования сопровождались политическими лозунгами, использовались новые формы протеста, - например, объявление шахтерами "рельсовой войны", сопровождавшейся значительными народно-хозяйственными потерями. Сугубо отраслевые коллективные действия стали трансформироваться в региональные и всероссийские акции протеста.

Из всех забастовок, прошедших в стране в 1999 г., 98% приходилось на сферу образования, причем большинство из них состоялось 27-29 января, во время всероссийской акции протеста работников этой отрасли. Они требовали выплаты задолженности по зарплате, которая только по образовательным учреждениям субъектов Федерации превысила 10 млрд. руб., или 2,6 их ФОТ. Например, в поселке Ольга

Приморского края объявили голодовку 8 учителей. Учителя обратились в профком с заявлением, в котором говорится, что, «в связи с невыплатой заработной платы за 3 месяца, невыносимым нищенским материальным положением, невозможностью физического выживания предупреждаем, что решением собрания коллектива, начнется акция протеста в форме бессрочной голодовки до полного погашения задолженности»[[14]](#footnote-14).

Меры, предпринятые Правительством РФ и органами исполнительной власти субъектов Федерации по погашению до конца 1999 г. долгов по зарплате работникам организаций бюджетной сферы (в том числе финансируемых из региональных и местных бюджетов), принесли плоды: в том числе сократилось и количество забастовок (по сравнению с 1998 г. на 35%), соответственно, потери рабочего времени уменьшились на 37%.

     По Ставрополью прокатилась волна забастовок водителей маршрутных такси, а одна из последних - в краевом центре, длившаяся два дня, почти парализовала жизнь города. [[15]](#footnote-15)

В 1999 - 2002 гг. причиной забастовки водителей в Ставрополе стали контрольно-кассовые машины (ККМ), которые власти на протяжении последних двух лет безуспешно пытаются внедрить на маршрутах.

В данном случае видно, что не только погашение задолженности по заработной плате может явиться причиной забастовки, но и нежелание мириться с навязываемыми нововведениями властей.

Что касается коллективных трудовых споров, то они затрагивают гораздо более широкий круг проблем, нежели забастовки. В целом количество коллективных трудовых споров за 1999 г. выросло почти втрое, хотя число участников уменьшилось на 30%. Причины - низкий уровень заработной платы, неоправданные сокращения рабочих мест, пренебрежение работодателей условиями труда, нарушение процедуры акционирования и несоблюдение закона об акционерных обществах. Обострились проблемы, связанные с реструктуризацией предприятий, введением арбитражного управления и др. Особо следует выделить конфликты, вызванные недовольством работников политикой иностранных инвесторов и назначением управляющих, не пользующихся доверием у работников предприятий.

## 2.2 Причины коллективных трудовых конфликтов и споров.

Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, которыми являются работодатель и работник, могут возникать по самым разным поводам, основаниям и на любом этапе трудовых отношений. Они могут предшествовать этим отношениям или приходить им на смену. Однако при этом они не всегда могут подпадать под термин «трудовой спор».

Можно ли любой конфликт назвать спором в юридическом смысле? Нет, потому что далеко не каждый конфликт перерастает в юридический спор [[16]](#footnote-16). Во-первых, конфликт может «тлеть», а стороны не предпринимать никаких усилий по его разрешению. Во-вторых, участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт добровольно, мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора. В-третьих, нельзя не учитывать чисто психологические факторы. Так, большинство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь негативных для себя последствий.

Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, то он перерастает в трудовой спор. Рассмотрение трудовых споров в этих органах позволяет реализовать право граждан на труд и защитить его в случае нарушения. Кроме того, общество получает информацию о реальном положении дел в сфере трудовых отношений, что позволяет вносить коррективы в их правовое регулирование.

Разрешение возникающих трудовых конфликтов без постороннего вмешательства нередко невозможно. Законодательство о трудовых спорах как раз и призвано разрешать их в рамках цивилизованных процедур.

Действующее российское законодательство дает определение только коллективного трудового спора. Так, в Трудовом кодексе Российской Федерации, он характеризуется как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях[[17]](#footnote-17).

Причины трудовых споров следует отличать от обстоятельств или условий их возникновения – факторов, которые способствуют большому количеству трудовых споров по одними тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами обстоятельства не вызывают трудового спора. Закон о коллективных трудовых спорах в ст. 11 указывает, что служба по урегулированию коллективных трудовых споров «выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению». Следовательно, эта формулировка Закона направлена на устранение как причин, так и обстоятельств трудовых споров и их профилактику. Причинами трудовых споров часто являются виновные действия должностных лиц, отражающие их субъективные негативные черты. Но причина негативного свойства может быть и со стороны трудового коллектива (спорящей стороны), проявляющего трудовой эгоизм, не считающегося с общественными интересами.

Причинами трудовых споров являются следующие два субъективных негативных фактора (две черты) спорящих сторон, в результате которых по разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

Отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение от норм общеустановленной морали. Это проявляется у некоторых руководителей в бюрократизме, гонении за критику, консервативном пренебрежительном отношении к удовлетворению прав и законных интересов граждан, а у отдельных работников в прогулах , появлении на работе в нетрезвом состоянии, производстве брака и т. п.

Со стороны отдельных трудовых коллективов в коллективных спорах эта причина может проявляться в групповом эгоизме, требованиях повышения оплаты, которую реально не заработали.

К отстаиванию индивидуального сознания относятся не только волокита, бюрократизм, различные гонения критикующих администрацию работников, ущемление их законных прав, но и излишнее административное усердие отдельных представителей администрации на всех ее уровнях (вплоть до отдельных министров), когда в погоне за выполнением производственных заданий нарушаются трудовые права не только отдельных работников, но целых трудовых коллективов, полномочия их в самоуправлении.

Незнание или плохое знание трудового законодательства. Если руководитель плохо знает трудовое законодательство, то он допускает трудовые правонарушения, например неправильно переводит или увольняет работников или, не получив у профсоюзного органа согласия на сверхурочные работы, организует их и т. д[[18]](#footnote-18).

Соединяясь вместе в действиях одного должностного лица, обе причины обостряют спор.

Условия (обстоятельства) трудовых споров могут быть производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или с организацией правотворчества – принятием норм права. Поэтому по отношению к спорящей стороне они объективно существуют в нашей жизни.

Конфликты провоцировались также сменой собственника, недовольством работников политикой иностранных инвесторов. В качестве примеров можно сослаться на коллективные трудовые споры, имевшие место на предприятии ОАО "Комсомолец" со 100% финским капиталом и на совместном российско-немецком предприятии ОАО "Эра-Хенкель". Работники выдвинули требования о повышении тарифных ставок и их индексации, а также об улучшении условий труда и оснащении предприятий новой техникой. Следует отметить: в обоих случаях к урегулированию коллективных трудовых споров были привлечены соответствующие службы Минтруда России, что позволило добиться соглашения сторон и подписать новые коллективные договоры.[[19]](#footnote-19)

Существует специальная теория конфликтов (конфликтология), которую в нашей стране разрабатывают главным образом в последние годы, и то лишь социологи и психологи[[20]](#footnote-20), а юристы не приступили по существу к ее разработке. В США, АНГЛИИ и в других странах эта теория изучается в юридических вузах. В США, например есть социальные центры по изучению и разрешению конфликтов, в которых подготавливают менеджеров по конфликтам. Эти центры оказывают также и услуги участникам конфликта, проводя конкретную работу по его преодолению[[21]](#footnote-21), вскрывают и устраняют действительные причины разногласий. Думается, что в нашем обществе можно и нужно использовать имеющийся в США, Англии институт подготовки менеджеров по конфликтам, которые обладали бы определенными специальными знаниями мирного решения конфликта (спора)[[22]](#footnote-22).

Преподаватель: А. В. Соловьев**,** кандидат психологических наук,относит социально-трудовые конфликты к области юридической конфликтологии. Такое отнесение базируется на широком смысле юридического (юридически оформленного) конфликта. Под последним признается любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон, а сам конфликт влечет юридические последствия[[23]](#footnote-23).

Наука конфликтология выделяет конфликтную ситуацию, которую для преодоления конфликта необходимо хорошо понять[[24]](#footnote-24). Сторонами социально-трудовых конфликтов являются работники и работодатели[[25]](#footnote-25), то есть полноправные субъекты правоотношений. В то же время, мотивация поведения сторон конфликта связана с элементами правового регулирования социально-трудовых отношений. Сам же социально-трудовой конфликт безусловно влечет за собой определенные юридические последствия. Кроме того, социально-трудовой конфликт может быть разрешен путем примирительных процедур и институтами, создаваемыми на основании соответствующего правоприменительного акта (приказа по организации — примирительной комиссии[[26]](#footnote-26), соглашения сторон — рассмотрение неурегулированных разногласий с участием посредника или в трудовом арбитраже)[[27]](#footnote-27).

Конфликт внутри трудового коллектива с точки зрения теории конфликта является нормой. Он в какой-то степени может способствовать развитию системы. Однако если конфликт игнорируется или процедуры его разрешения не применяются должным образом, он проявит себя как деструктивная сила и выплеснется не только в виде крайней формы - забастовки, но и за пределы предприятия, вовлечет новых субъектов и (иной раз!) поменяет социальные ориентиры.

# Глава 3. Осуществление права на забастовку в РФ.

## 3.1 Понятие и виды забастовок в РФ.

Забастовки стали реальностью нашего времени. Если восемь-десять лет назад забастовка казалась событием экстраординарным, то последние несколько лет сообщения об этих акциях звучат едва ли не каждый день, а число людей, участвующих в их проведении, все возрастает.

В нашей стране право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора закреплено в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ. В соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать такие формы, как собрание, митинг, демонстрация, пикетирование, а также забастовка.

Особого внимания заслуживают вопросы, связанные с общими чертами и видами забастовок.

Забастовка является временной остановкой работы: рабочие должны после ее завершения возвратиться на свои места. Это коллективный акт, предпринятый группой работников. Тот факт, что группа состоит из работников, позволяет отделить забастовку от таких действий, как отказ студентов посещать лекции, митинги пенсионеров (эти действия могут быть названы забастовкой только по аналогии). Наконец, забастовка почти всегда является рассчитанным действием, цель которого - выражение недовольства или реализация требований. Она есть не что иное, как одна из форм общения между работодателями и работниками, посредством которой работники высказывают в крайней по закону форме свое несогласие с действиями администрации, и ее в этом плане можно рассматривать как ультимативную форму протеста.

Закон устанавливает, что участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Участие в забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и основание расторжения трудового договора (кроме случаев, когда забастовка, признанная судом незаконной, не прекращена, или начата забастовка, отсроченная или приостановленная судом). За участниками забастовок сохраняется на время забастовки место работы и должность.

В соответствии со ст. 13 Закона от 23 ноября 1995 г. представители работодателя не вправе организовать забастовку и принимать участие в ней.

Наиболее распространенный вид - это обычная забастовка, когда работники прекращают производство и покидают свои рабочие места. Именно он является предметом внимания законодателя.

Интересной в плане формы проведения представляется так называемая "итальянская забастовка", или работа по правилам. Работники в этом случае не прекращают работу, а начинают выполнять свои трудовые обязанности строго в соответствии с установленными технологическими правилами, следствием чего является блокирование нормального производственного процесса. Суть этого вида забастовки - в существующих противоречиях между формальной и неформальной организацией работы на предприятии. Особенность заключается еще и в том, что забастовка практически не регулируется законом, ибо для предъявления претензий к работающим нет оснований.

В Российской Федерации Законом предусмотрена возможность проведения двух видов забастовок: обычной и предупредительной[[28]](#footnote-28).

Предупредительная забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

Принять решение об объявлении предупредительной забастовки может представитель работников, участвующий в примирительных процедурах, - орган общественной самодеятельности, орган профсоюза или единый представительный орган. Он же возглавляет забастовку[[29]](#footnote-29).

## 3.2 Право на забастовку и его ограничение в РФ.

# Как уже говорилось в первых параграфах моей работы, право на забастовку закреплялось в законодательстве под напором рабочего движения. Начиная с конца 18 века законодательство, когда говорило о забастовках, только запрещало их. Во второй половине 19 века под напором нарастающего стачечного движения это запретительное законодательство постепенно смягчается. Рабочий класс требовал юридического закрепления права на забастовку.

# До 1989 года в нашей стране не было правовой регламентации забастовок. Право же регулирует поведение людей в существующих общественных отношениях[[30]](#footnote-30). Но как только в России появились забастовки, некоторые трудовые коллективы, опережая законодателя, сами разработали локальные правила о забастовках. Так, лесохимики объединения «Братскцеллюлоза» в августе 1989 г. приняли на конференции трудового коллектива временные правила организации забастовок. В них был предусмотрен и мирный путь разрешения коллективного трудового спора и лишь после него могла быть по решению общего собрания трудового коллектива объявлена забастовка под руководством профкома[[31]](#footnote-31).

# Еще Карл Маркс указывал, что закон должен основываться на общественных интересах и потребностях данного общества[[32]](#footnote-32). И как только такая потребность у нас появилась, то 9 октября 1989 г. был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который и закрепил право трудовых коллективов на забастовку. Но основной упор и главная суть и этого закона и принятого Государственной Думой 21 декабря 2001 года нового российского Трудового кодекса (далее – ТК РФ) – примирительный процесс разрешения коллективного трудового спора, не доводя его до конфликта (забастовки). Право на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ.

# В соответствии с российским законодательством забастовкой признается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Приведенное определение позволяет выделить характерные признаки забастовки. Отказ работников от выполнения всех или части трудовых обязанностей означает, по существу приостановку деятельности организации. Эта акция всегда носит коллективный характер и направлена на разрешение коллективного трудового спора.

Право граждан признается и гарантируется только в том случае, когда она используется в качестве способа урегулирования трудового конфликта. Это важная характеристика забастовки. Акции, направленные на достижение иных целей, например, на изменение социально-экономической политики правительства, в строгом смысле не подпадают под признаки определения, данного в п. 4 ст.398 ТК РФ.

Трудовой кодекс не только закрепляет право на забастовку, но и устанавливает гарантии его реализации[[33]](#footnote-33).

Право на забастовку, как и любое конституционное право, может быть ограничено в тех случаях, когда это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства ( ст.55 Конституции РФ).

В ст. 55 Конституции «указаны ценности, отрицание которых равнозначно злоупотреблению правами и свободами человека и гражданина»[[34]](#footnote-34). Именно для предотвращения злоупотребления правом на забастовку Федеральным законом введены некоторые ограничения. Так, являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя здоровью других лиц. Это ограничение установлено для всех работников независимо от профессии и сферы действия. Запрещаются забастовки, а потому ограничено право на забастовку, служащих Вооруженных Сил Российской Федерации, правоохранительных органов, органов Федеральной службы безопасности является незаконной, если при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства (п.3 ст. 17 Закона о коллективных трудовых спорах, далее - Закон).

Так, решением Верховного Суда РФ забастовка, проведенная коллективом летного состава Вологодского авиапредприятия, признана незаконной, так как на предприятиях гражданской авиации забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора не допускается[[35]](#footnote-35).

Профсоюз летного состава Вологодского авиапредприятия обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой. Последний принял постановление, согласно которому запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации соответствует Конституции в той мере, в какой это право на забастовку отдельных категорий работников может быть ограничено в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В своем постановлении от 17 мая 1995 г. Конституционный Суд РФ отметил, что запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли не соответствует Конституции РФ. В связи с этим Конституционный Суд РФ обратился к Федеральному Собранию РФ с указанием о том, что ему надлежит определить условия и основания ограничения права на забастовку и связанные с этим необходимые компенсационные механизмы и процедуры разрешения коллективных трудовых споров, руководствуясь при этом Конституцией и общепризнанными принципами и нормами международного права[[36]](#footnote-36).

Не так давно, 8 июля 1999 г., был принят Федеральный закон "О внесении дополнения в статью 52 Воздушного кодекса Российской Федерации". Установлено, что в целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. оставил вне своих рамок возможность ограничения права на забастовку в той мере, в какой это необходимо для защиты нравственности, прав и законных интересов других лиц. Среди прав, подлежащих защите, Закон называет лишь здоровье человека, хотя незаконная забастовка может причинить существенный вред ряду иных определенных Законом прав и интересов других лиц. Необходимость закрепления такого положения основывается на содержании ст. 55 Конституции РФ, которая провозглашает возможность ограничения прав и свобод человека федеральным законом в целях защиты основ конституционного строя, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Право на забастовку может быть ограничено и в соответствии с Законом о чрезвычайном положении[[37]](#footnote-37).

Запрещены забастовки для государственных служащих в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственных службы Российской Федерации» (ст. 11 ч.1 п.11), от 31 июля 1995 г.[[38]](#footnote-38) и для работников железнодорожного транспорта в соответствии с Федеральным законом «О федеральном железнодорожном транспорте» от 25 августа 1995 г [[39]](#footnote-39).

Указанные ограничения реализации права на забастовку не являются безусловными. В любом случае суд, рассматривая дело о признании забастовки незаконной, должен руководствоваться положениями Конституции ( ч.4 ст.37., ч.3 ст.17., ч.3 ст.55). Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 декабря 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»[[40]](#footnote-40), подчеркнуло, что осуществление права на забастовку может быть ограничено лишь в той мере, в какой это необходимо в целях, указанных в ст. 55 Конституции ( защита основ конституционного строя и др.).

Ограничение права на забастовку не противоречит и общепризнанным принципам и нормам международного права. Так, исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах запрет права на забастовку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства (ч. 2 ст. 8), а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других (п. "с" ч. 1 ст. 8). При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений.

Часть 1 ст. 12 Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», устанавливала, что на предприятиях и в организациях гражданской авиации прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускается. Такая формулировка, во-первых, означает, что запрет забастовок распространяется на все без исключения предприятия и организации, относящиеся к системе гражданской авиации, а также на всех занятых в ней работников, во-вторых, не предусматривает какой-либо дифференциации предприятий, подразделений, служб, категорий работников гражданской авиации с учетом характера их деятельности, а также значимости выполняемых ими работ.

В результате ограничивается право на забастовку значительно большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, указанных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ.

Ограничение допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость ограничения забастовки вытекает из названных положений Конституции[[41]](#footnote-41). Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, предусмотренных ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, является неправомерным.

Невозможность проведения забастовки в некоторых предусмотренных законом случаях не означает, что работники лишены права на справедливое разрешение спора. В случаях, когда забастовка не может быть проведена в силу установленных ограничений, работники имеют право обратиться к Президенту Российской Федерации. Президент в 10-дневный срок принимает решение.

Указанная норма является гарантией окончательного рассмотрения коллективного трудового спора в любой ситуации, хотя пока и не сложилось практики рассмотрения споров Президентом.

Установление ограничений использования забастовки как средства разрешения коллективного трудового спора обусловило необходимость определения последствий несоблюдения этих ограничений, о которых речь будет идти в других параграфах дипломной работы.

# Глава 4. Процедура организации забастовки в РФ.

## Порядок объявления забастовки в РФ.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно: лишь после прохождения примирительных процедур; или, как указывалось, при уклонении работодателем от примирительных процедур; или когда он не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора[[42]](#footnote-42). В этих случаях работники могут использовать не сразу право на забастовку, а такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пикетирование. Эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований.

Участие в забастовке является добровольным и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке[[43]](#footnote-43), иначе такие принуждающие лица несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность. Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., также предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в проведении забастовки и содержит гарантии этого права.

Работодатели же и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие[[44]](#footnote-44).

Забастовка признается одним из способов разрешения коллективного трудового спора, хотя точнее было бы сказать, что она побуждает работодателя к новому раунду переговоров. Проявленные в ходе забастовки решимость и сплоченность трудящихся являются стимулом для дальнейшего урегулирования спора с помощью примирительных процедур.

Порядок объявления забастовки четко урегулирован вступивши в силу 1 февраля 2002 г. Трудовым Кодексом РФ (ст. 410), далее – ТК РФ.

Порядок объявления забастовки также претерпел изменения по сравнению с Законом. Ранее правом объявления забастовки обладали работники организации, филиала, представительства либо работники, являющиеся членами профсоюзной организации путем принятия решения на собрании (конференции), то теперь оно должно обязательно пройти утверждение собранием (конференцией) работников данной организации, на котором должно присутствовать не менее двух третей от общего числа работников (ст. 410 ТК). Казалось бы, для крупного предприятия (типа "Логоваз") объявление забастовки — дело нереальное, но закон этот случай предусмотрел и оставил маленькую лазейку. В той же статье имеется оговорка: "При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки"[[45]](#footnote-45).

Как видно, порядок объявления забастовки довольно демократичный. Кодекс предусмотрел возможность проведения однократной часовой предупредительной забастовки после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель предупреждается в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

Решение об объявлении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). В отличие от Закона СССР 1989 года Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" не требуется тайного голосования при решении вопроса о проведении забастовки.

Теперь ТК РФ предусмотрел два различных порядка для принятия решения об объявлении забастовки в организации и вне организации. Решение об объявлении забастовки в организации, филиале, представительстве, структурном подразделении принимается на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства, структурного подразделения. Решение об объявлении забастовки на уровне выше организации принимается профсоюзом (объединением профсоюзов), но затем должно быть утверждено на собрании (конференции) работников для каждой организации в отдельности (ч.1 ст.410). Исходя из этого можно заключить, что забастовка может проводиться только в тех организациях, работники которых приняли решение об утверждении решения об объявлении забастовки.

Собрание (конференция) считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции) (ч.2 ст.410); решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих (ч.3 ст.410).  
     Следует иметь в виду, что по мнению Международной Организации Труда (МОТ), требование о принятии решения об объявлении забастовки более чем половиной работников организации, а также положение о кворуме в две трети членов профсоюза может создавать существенные ограничения права на забастовку[[46]](#footnote-46) . Это было отмечено также в докладе Комитета экспертов 2001 года о соблюдении Конвенции № 87 в России  
     Новым по сравнению с Законом является положение о том, что решение об объявлении забастовки может быть подтверждено путем сбора подписей более половины работников организации (ч.4 ст.410).

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны те же моменты, что и ранее, в частности предполагаемая продолжительность забастовки. В ст.398 ТК РФ также содержится указание на то, что забастовка - это временный добровольный отказ от исполнения трудовых обязанностей. МОТ считает требование указания продолжительности забастовки ограничивающим право на забастовку: «Более того, при объявлении забастовки требуется указывать ее продолжительность, в то время как контрольными органами уже было указано на то, что такое требование ограничивает право организаций работников на осуществление своей деятельности и на формулирование своих программ действий; контрольные органы МОТ просили о том, чтобы данное требование было исключено из Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[[47]](#footnote-47).

Порядок установления минимума необходимых работ урегулирован также, как в Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» после внесения в него изменений Федеральным законом от 6.11.2001 г. № 142.     Перечень минимума необходимых работ в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается соответствующими Федеральными органами исполнительной власти по согласованию с соответствующим общероссийским профсоюзом (если в этой отрасли действует несколько общероссийских профсоюзов - со всеми общероссийскими профсоюзами). Порядок утверждения минимума устанавливается отдельным актом Правительства РФ.  
     Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с территориальными объединениями организаций профсоюзов (объединениями профсоюзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.  
     В каждой организации минимум необходимых работ утверждается в течение пяти дней с момента объявления забастовки на основании этого общего перечня (он не может быть шире типового перечня) совместным решением сторон и органов местного самоуправления. При недостижении согласия относительно минимума необходимых работ, он устанавливается решением представительного органа местного самоуправления. Включение вида работ (услуг) в перечень должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан в случае их невыполнения (ст.412).

В принципе, такое регулирование вопросов установления минимума необходимых работ в большей степени, чем раньше соответствует принципам свободы объединения, но остаются и нерешенные вопросы. В частности, указание на утверждение типового минимума только лишь по согласованию с общероссийскими профсоюзами может оказаться нереализованным из-за отсутствия в отрасли или подотрасли общероссийского профсоюза.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению[[48]](#footnote-48).

## 4.2 Орган возглавляющий забастовку в РФ.

Указом Президента РФ от 15 ноября 1991 года №. 212 был осуществлен ряд мер по становлению и развитию системы социального партнерства в стране, определена необходимость функционирования органов по урегулированию коллективных трудовых конфликтов.

В связи с недостатком бюджетных средств формирование Службы по разрешению коллективных трудовых конфликтов началось лишь в середине 1993 года. К настоящему времени создано одиннадцать ее региональных отделений, в том числе и в Ставропольском крае, при Министерстве труда и социального развития – 11 человек. Весь аппарат Службы имеет штатную численность 49 человек, в том числе региональные отделения - 34 человека. Несмотря на свою малочисленность, Служба заявила о своей деятельности[[49]](#footnote-49).

В 1994 году работники Службы приняли участие в урегулировании коллективных трудовых споров более чем на 110 предприятиях и в организациях, а за первый квартал текущего года - на 39.

Организация Службой и ее отделениями примирительных процедур, непосредственное участие в них работников Службы позволили предотвратить перерастание многих споров в забастовки, избежать связанных с ними потерь рабочего времени и снижения производства продукции (работ). Однако развиваются новые институты, составляющие основу примирительных процедур - посредничество и трудовой арбитраж.

Одновременно с принятием решения о проведении забастовки работники определяют, какой орган будет ее возглавлять. Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. (далее - Закон), предоставляет трудящимся широкие возможности по выбору органа, возглавляющего забастовку.

Если инициатором забастовки является первичная профсоюзная организация или объединение профсоюзов и решение о ее объявлении принято на собрании (конференции) членов профсоюза, возглавлять забастовку будет соответствующий орган профсоюза согласно уставу или положению.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня[[50]](#footnote-50). Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюза.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Вместе с тем закон не ограничивает выбор работников. Если по каким- либо причинам они решат избрать иной орган, возглавляющий забастовку, допустим, стачечный комитет, последний будет пользоваться всеми правами, предусмотренными в ст. 15 Закона, т.е. получать от работодателя необходимую информацию, привлекать специалистов для подготовки и заключений по спорным вопросам, приостанавливать забастовку [[51]](#footnote-51).

## 4.3 Права и обязанности спорящих сторон при забастовке.

Приняв решение об объявлении и избрав орган, возглавляющий ее, работники должны предупредить работодателя о предстоящей забастовке. Срок предупреждения – 10 календарных дней (в случае предупредительной забастовки – 3 рабочих дня).это правило введено для смягчения неблагоприятных экономических последствий забастовки. В этот период руководство организации или его обособленных структурных подразделений может принять необходимые управленческие решения по предотвращению простоя работников, не желающих участвовать в забастовке, поставить в известность поставщиков и потребителей, принять иные меры, позволяющие сохранить деловые связи, конкурентоспособность и рентабельность организации.

Условие об обязательном предупреждении работодателя (и о сроке этого предупреждения) является одним из важнейших элементов порядка объявления забастовки. Несоблюдение этого требования может повлечь признание забастовки незаконной.

На практике работодатель может быть извещен о предстоящей забастовке путем передачи копии решения об объявлении забастовки. Трудовой кодекс предусматривает перечень сведений, обязательных для включение в решение. К их числу относятся описание предмета спора, т.е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки. Следует отметить, что на этапе объявления забастовки требования работников не могут быть изменены или дополнены. Это те разногласия, по поводу которых стороны не смогли прийти к соглашению в ходе примирительных процедур.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров[[52]](#footnote-52).

Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники даже проголосовавшие за ее объявление могут отказаться от участия в ней. Поэтому невозможно составить список участников забастовки или указать их точное количество. Вместе с тем ориентировочные цифры должны быть сообщены работодателю с тем, чтобы обеспечить возможность организации производственного процесса на тех участках, где работники не бастуют[[53]](#footnote-53).

Наименование органа возглавляющего забастовку и его состав в решении, необходимо для определения ответственных лиц, участвующих в примирительных процедурах в период проведения забастовки, в достижении соглашения относительно минимума необходимых работ (услуг), выполнения иных обязанностей, предусмотренных ст. 16 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», от 23 ноября 1995 г.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур. Стороны самостоятельно определяют, какие процедуры должны быть проведены, в каком порядке ив какие сроки. Продолжение примирительных процедур является основной обязанностью сторон в ходе забастовки. Уклонение от участия в них не допускается.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников (например, личного имущества работников, находящегося в организации), а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Указанные обязанности несет прежде всего организатор коллективных действий – орган, возглавляющий забастовку. Однако и работодатель и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления должны стремиться координировать собственные действия с тем. Чтобы не злоупотреблять своими правами и не допустить нарушения прав и свобод других лиц.

Одной из важнейших обязанностей работников в ходе проведения забастовки является обеспечение минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации[[54]](#footnote-54).

Понятие минимума необходимых работ (услуг) является новым для российского законодательства. По существу, это перечень работ (или услуг), которые должны осуществляться бастующими в период забастовки для того чтобы не нарушать права и законные интересы других граждан. Он устанавливается в таких организациях (их филиалах или представительствах), работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества. К ним относятся транспорт, связь энергетика, здравоохранение. Можно добавить к этому перечню детские дошкольные учреждения, предприятия торговли продуктами питания, аптеки и т.д. однако все это лишь примеры. Законодатель не устанавливает исчерпывающего перечня, предлагая лишь критерий для определения организаций, в которых выполнение минимума работ (услуг) обязательно. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

# Примером обеспечения минимума необходимых услуг может служить соблюдение установленного по соглашению графика работы поликлиники в ходе забастовки медицинского персонала. Допустим, каждый день бастующие обеспечивают проведение приема пациентов с 9.00 до 13.00, выполняя при этом срочные назначения[[55]](#footnote-55).

Выполнение минимума работ (услуг) в полном объеме чрезвычайно важно, так как в противном случае забастовка может быть признана незаконной.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд[[56]](#footnote-56).

В соответствии с Законом от 23 ноября 1995 г. при выполнении заранее обусловленного объема работ (услуг), который обеспечит поддержание нормальных условий жизни данного населенного пункта, забастовку могут проводить работники, которым ранее это было запрещено(транспорт, связь, энергетика и др.). Забастовка в этом случае выражается не в полном прекращении деятельности организации, а в значительном снижении объемов, темпов и других параметров работы. Таким образом достигается компромисс между обеспечением гарантий права на забастовку и охраной законных интересов граждан, не имеющих к ней отношения.

## 4.4 Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки в РФ.

Закон не только закрепляет право на забастовку, но и устанавливает гарантии его реализации.

Так, участие работников в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и, следовательно, не влечет применения мер дисциплинарной ответственности, включая увольнение по инициативе администрации [[57]](#footnote-57). Лишь в том случае, когда работники не исполняют обязанности прекратить незаконную забастовку (или отказаться от ее проведения), а также не выполняют решения об отсрочке или о приостановке забастовки, допустима квалификация их действий в качестве дисциплинарного проступка[[58]](#footnote-58).

В период забастовки работники продолжают состоять в трудовых отношениях, за ними сохраняются место работы и должность. Законодательство, таким образом, установлен общий принцип недопущения умаления трудовых прав работника в связи с участием в забастовке. К гарантиям осуществления права на забастовку относится определение полномочий органа, ее возглавляющего, и обязанностей работодателя и государственных органов в ходе проведения забастовки.

Важнейшей гарантией реализации конституционного права на забастовку следует признать законодательное запрещение локаута.

Локаут – новое понятие в российском трудовом законодательстве. Это своего рода ответное действие работодателя на забастовку. Как правило локаут выражается во временной приостановке деятельности организации, сопровождающейся массовыми увольнениями работников.

Отказ от использования локаутов следует признать весьма прогрессивным явлением, свидетельствующим о дальнейшем демократизации трудовых отношений и усилении защитной функции трудового права.

Предоставление работникам права на забастовку изначально было обусловлено их положением «слабой стороной». Для того чтобы уровнять стороны коллективно-договорного процесса и смягчить экономическое давление работодателя, за работниками закреплено преимущество – возможность прибегнуть к забастовке. Применение локаута сводит это преимущество к нулю, а запрещение его применения устанавливает определенное равновесие между участниками коллективного трудового спора.

Определение локаута[[59]](#footnote-59) - дано с учетом современных социально-экономических условий. Это увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства.

Таким образом, в процессе урегулирования коллективного трудового спора, т.е. в период проведения примирительных процедур и забастовки, категорически запрещается не только увольнение работников на основании их участия в споре, но и осуществлении мероприятий по ликвидации или реорганизации юридического лица[[60]](#footnote-60).

При этом имеются в ввиду лишь мероприятия проводимые по решению учредителей или органов юридического лица. Ликвидация юридического лица по решению суда или реорганизация в соответствии с актом уполномоченного государственного органа не могут рассматриваться как нарушения норм запрещения локаута.

# Глава 5. Незаконные забастовки.

## 5.1 Понятие незаконной забастовки в РФ.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации, Закона о коллективных трудовых спорах и Трудового кодекса являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Так, директор МУП ПАТП-3 г. Новосибирска, обратился в суд с заявлением о признании проведенной забастовки с участием местного комитета Соцпрофа незаконной в связи с несоблюдением процедуры предварительного разрешения коллективного трудового спора, предусмотренного ст.3-8, 12-16 ФЗ «О порядке разрешенияколлективных трудовых споров»... В судебном заседании представители истца дополнили обоснования незаконности забастовки тем, что был нарушен принцип добровольности отказа работников от выполнения трудовых обязанностей и тем, что председателем МК Соцпрофа выдвигались в ходе забастовки и иные требования к администрации помимо погашения задолженности по заработной плате, которые относятся к вопросу установления и изменения условий труда, а потому спорные правоотношения регулируются указанным выше Законом[[61]](#footnote-61).

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе не начавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий. Президент РФ и Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с п. 2,3 ст.17 Закона о коллективных трудовых спорах, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Президент Российской Федерации.

## Ответственность за участие в забастовке.

Российское законодательство подробно регламентирует порядок использования права на забастовку для разрешения коллективных трудовых споров. Идея предоставления работникам права на забастовку заключается в том, чтобы дать им возможность оказать экономическое давление на работодателя. Однако если работодатель ответит на это встречными мерами – уволит или иным образом накажет работников, – то эффективность забастовки сведется к нулю. С другой стороны, неконтролируемая и ненаказуемая возможность проведения забастовки может привести к значительным негативным экономическим последствиям для предприятий. Поэтому законодательство большинства стран пытается найти баланс между интересами работников и работодателей в случаях проведения забастовок. Какова же ответственность за участие в забастовках в России?

Дисциплинарная ответственность. В законодательстве РФ есть два правила относительно привлечения к ответственности. Первое правило: локаут запрещен. Норма об этом появилась в Федеральном законе "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", принятом 23 ноября 1995 года (далее – Закон). Согласно статье 19 Закона локаут – это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидации или реорганизации фирмы, филиала, представительства. Отметим, что эта норма применяется только к тем случаям участия в забастовке, когда она объявлена или проводится в связи с разрешением коллективного трудового спора, а также при разрешении коллективного трудового спора на более ранних этапах. Специальное основание увольнения – за участие в забастовке – в трудовом законодательстве не предусмотрено. Характерно, что в определении локаута говорится не о временном увольнении, или лучше сказать применительно к терминологии нашего трудового права – временном отстранении от работы и приеме других работников, а об увольнении в полном смысле его значения.

Вторым правилом по отношению ко всем случаям участия в забастовке является недопустимость привлечения к иным мерам дисциплинарной ответственности (части 1, 2 ст. 18 Закона и ст.192 Трудового кодекса РФ). Однако из этого правила есть исключения. Статья 22 Закона предусматривает, что "работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины"[[62]](#footnote-62). Таким образом, если забастовка вовремя прекращена или, соответственно, не начата, то никаких негативных последствий для работника это повлечь не может. Такие гарантии можно оценить как достаточные и справедливые, способные обеспечить защиту прав граждан, участвующих в забастовке.

Единственный вопрос возникает при сопоставлении норм положений статей 19 и 22 Закона. Среди видов дисциплинарного взыскания, применение которых допускает статья 22 Закона, предусмотрено и увольнение (ст. 192 КТ РФ), а статья 19 говорит о недопустимости увольнения за участие в забастовке. Это противоречие нуждается в законодательном разрешении.

Однако, если проанализировать правоприменительную практику, становится очевидно, что Закон оставляет возможности для обхода этой нормы и наказания работников. Особенно ситуация обостряется и потому, что сейчас подавляющее число забастовок проходит в связи с невыплатой заработной платы в установленные сроки, а Верховный Суд РФ в принимаемых по конкретным делам постановлениях оценивает такие споры не как коллективные трудовые, а как индивидуальные, даже если при этом и допускается нарушение коллективного договора и соглашения. С другой стороны, достаточно часто наблюдается прямое нарушение гарантий, предусмотренных Законом[[63]](#footnote-63).

Так, например, после проведения забастовки в филиале швейной фабрики "Голубая Ока" (г. Сасово Рязанской области) были уволены 22 работницы, принимавшие участие в забастовке, как за совершение прогула. Для того чтобы восстановить их на работе в судебном порядке, потребовалось более полугода.

Или в результате проведения забастовки на ОАО "Северсталь" членами свободного профсоюза "Металлург" в декабре 1998 года 18 работников завода были уволены по пункту 4 статьи 33 КЗоТ РФ – за совершение прогула[[64]](#footnote-64). Череповецкий городской суд, рассматривавший эти дела по первой инстанции, отказал в удовлетворении требований, ссылаясь на то, что прогулы были совершены без уважительной причины (задержка выплаты заработной платы в течение 8 дней, по мнению суда, не является достаточно веской причиной), а нормы о запрете локаута не распространяются на возникшие правоотношения, поскольку спор в связи с невыплатой заработной платы не может быть отнесен к коллективному. До настоящего времени не все работники восстановлены на своих местах, хотя по их делам судья Верховного суда РФ Харланов А. В. направил письма с просьбой о пересмотре в порядке надзора на имя председателя Вологодского областного суда, в которых указано: "...в данном случае имел место коллективный трудовой спор, так как выдвигались требования не только по поводу невыплаты заработной платы, но и другие... В соответствии со ст. ст. 18, 19 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" они не могли быть привлечены к дисциплинарной ответственности, в том числе уволены".

Отсюда проблема первая: неурегулированность вопроса об ответственности в случае проведения забастовки в связи с защитой индивидуальных трудовых прав.

Жизнь преподносит нам и более сложные ситуации. В октябре 1998 года на Октябрьской железной дороге прошла забастовка работников локомотивных бригад – членов Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников[[65]](#footnote-65). Не обращаясь к процедуре локаута, которая прямо запрещена Законом, и зная, что оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности нет, работодатель отстранил 49 человек от работы и приказом направил их в простой. Как известно, время нахождения в простое оплачивается из расчета двух третей тарифной ставки работника, что составляет существенно меньшую сумму, чем обычная зарплата. Дело в том, что законодательство о труде не регулирует порядок направления в простой – работодатель самостоятельно решает, кто будет обеспечен работой, а кто нет, не учитывая при этом ни квалификацию работника, ни какие-либо иные обстоятельства. На практике это приводит к тому, что работодатель, по существу, наказывает работников за участие в забастовке – лишает их права работать и получать заработную плату. Характерно, что Куйбышевский районный суд Санкт-Петербурга отказал в удовлетворении иска о признании направления работников в простой незаконным.

Аналогичная, но еще более запутанная ситуация сложилась в Морском торговом порту "Калининград", где в связи с разрешением коллективного трудового спора прошла предупредительная забастовка. Работники, участвовавшие в забастовке, были переведены в одну бригаду, которой постоянно не предоставлялась работа, т. е. работники находились в простое. Последствия такого перевода, как и в предыдущем случае, – это оплата рабочего времени в размере двух третей тарифной ставки, что несопоставимо меньше обычной зарплаты[[66]](#footnote-66).

Отсюда проблема вторая: существуют косвенные варианты "наказания" за участие в забастовке и без привлечения к дисциплинарной ответственности, которые для работника являются намного более болезненными, чем наложение взыскания. Представляется, что норма о запрете привлечения к ответственности за участие в забастовке должна быть расширена, в нее следует включить положения о том, что в отношении работников, участвовавших в забастовке, не допускается изменение существенных условий труда – перевод, направление в простой – в связи с участием в забастовке.

Гражданско-правовая ответственность. Возможность привлечения к этому виду ответственности предусмотрена только в отношении профсоюзных организаций, объявивших и не прекративших забастовку после признания ее незаконной. Такие профсоюзные организации обязаны возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств и в размере, определенном судом (ч. 2 ст. 22 Закона). Возмещение убытков должно происходить на основании решения арбитражного суда при условии вынесения решения о незаконности забастовки судом общей юрисдикции. На практике пока такие дела, насколько известно, еще никогда не рассматривались. В первую очередь это объясняется тем, что редки случаи, когда забастовка продолжается после признания ее незаконной.

Уголовная ответственность за организацию забастовки или участие в ней в Уголовном кодексе РФ не предусмотрена, однако, как и во многих других странах, возможно привлечение к уголовной ответственности за совершение действий, связанных с забастовкой. На практике известны случаи, когда уголовные дела возбуждались по статье 315 УК РФ – злостное неисполнение представителем власти, государственным служащим, служащим органа местного самоуправления, а также служащим государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, а равно воспрепятствование их исполнению. По этой статье, в частности, возбуждались дела в отношении членов органа, возглавляющего забастовку, которые не выполнили определение суда о приостановлении начавшейся забастовки[[67]](#footnote-67).

Встречаются также случаи, когда участники забастовок обвинялись в нарушении правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного, воздушного или водного транспорта (ст. 263 УК РФ). При применении этой статьи могут возникать проблемы, поскольку достаточно сложно провести грань между реализацией права на забастовку в этих отраслях с соблюдением требований Закона об обеспечении минимума необходимых работ (ч. 3 ст. 16) и нарушением правил безопасности движения и эксплуатации этих видов транспорта. В отношении шахтеров, которые участвовали в "рельсовой войне" осенью 1998 года, были возбуждены уголовные дела по статье 267 УК РФ. Однако, насколько известно, фактов вынесения обвинительных приговоров по таким делам до сих пор нет.

Итак, подводя итоги, можно сказать, что на сегодняшний день фактически не существует материальной ответственности за проведение забастовки для органа, ее проводящего, однако существует вероятность привлечения работника к ответственности за участие в забастовке – как с использованием юридических, легальных методов, так и путем "наказания" забастовщиков.

# Заключение.

Мы постоянно слышим про забастовки, акции отказа от работы, пикеты, голодовки и блокирования дорог... Как социальное явление забастовка представляет собой довольно сложный многоплановый процесс. Поэтому проблемы, связанные с осуществлением права на забастовку, требуют углубленного изучения и исследования с анализом не только действующего российского законодательства, но и соответствующего зарубежного правового материала и накопленного опыта в этой области.

В современных экономических и правовых условиях можно говорить о формировании двух основных сфер приложения личного труда человека: свободном использовании своих способностей и имущества для предпринимательской (и иной не запрещенной законом экономической) деятельности (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ) и свободном распоряжении своими способностями к труду (работа по найму) (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Правовой статус указанных категорий граждан отличается, в частности, по объему экономического риска, ответственности, социальным гарантиям. Причем вторая категория граждан (наемные работники) находится в экономической зависимости (хозяйской власти) от первой, выступающей в роли работодателей. Таким образом, работодатели осуществляют деятельность для достижения собственных целей, используя не только свои способности и имущество, но и способности к труду других людей[[68]](#footnote-68).

По этой причине интересы наемных работников могут отличаться (и отличаются) от интересов работодателей. Это аксиоматическое положение наиболее ярко начало проявляться с конца XVIII в., когда с приходом эпохи промышленного производства были зафиксированы первые случаи экономического давления работников на работодателей с целью защиты своих профессиональных интересов.

Нужно сказать, что формирование института права, регулирующего коллективные трудовые споры (конфликты), прошло долгий и тяжелый путь - от полного запрета коллективных акций работников (с введением уголовной ответственности за участие в них) до признания права на забастовку на межгосударственном уровне. Данный процесс в национальных правовых системах сопровождался принципиальными изменениями сущности права в сторону его гуманизации, обусловленными новой системой ценностей общества - признанием прав человека, стремлением достичь социального мира, социальной справедливости в распределении общественного продукта, пришедшей на смену концепции абсолютной свободы договора и апологетике института частной собственности. Необходимо также отметить, что на этот процесс воздействие, главным образом, оказывала именно рабочая борьба, проводившаяся вопреки существующему законодательству.

Можно сделать вывод, что право на забастовку (право рабочей борьбы, право на коллективные действия работников - в зарубежном законодательстве оно иногда именуется и так) изначально пробивало себе дорогу фактически, прежде чем получило свое закрепление юридически. Следовательно, забастовки - явление социальное, отразившееся в правовой материи постольку, поскольку оно объективно требует урегулирования. Иными словами, право, в основном являясь "нормативной реальностью... само отражает реальность социальную". Осознание этого факта приводит к мысли, что даже самый жесткий законодательный запрет забастовок не сможет предотвратить данного явления, если не будут ликвидированы (или, по крайней мере, смягчены) те предпосылки, которые его вызвали[[69]](#footnote-69).

Для того чтобы уменьшить вредные последствия забастовок, определить критерии их социальной оправданности, необходимо выработать такое законодательство, которое бы гармонично сочетало интересы работников, работодателя, государства и третьих лиц (общества). Решение столь сложной задачи возможно лишь на основе глубокого и всестороннего анализа этого правового института.

  В конце прошлого года депутаты и Совет Федерации приняли новый вариант Трудового Кодекса, с 1 февраля 2002 года он вступил в силу.

Законодатели планировали сделать цивилизованной процедуру забастовки.

В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора, забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах. Она является крайней, исключительной мерой разрешения трудового конфликта[[70]](#footnote-70).

Российское законодательство подробно регламентирует порядок использования права на забастовку для разрешения коллективных трудовых споров. Идея предоставления работникам права на забастовку заключается в том, чтобы дать им возможность оказать экономическое давление на работодателя. Однако если работодатель ответит на это встречными мерами – уволит или иным образом накажет работников, – то эффективность забастовки сведется к нулю. С другой стороны, неконтролируемая и ненаказуемая возможность проведения забастовки может привести к значительным негативным экономическим последствиям для предприятий. Поэтому законодательство большинства стран пытается найти баланс между интересами работников и работодателей в случаях проведения забастовок.

# Список нормативных-правовых актов и литературы.

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.). "Российская газета" от 25 декабря 1993г.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации под ред. Окуньковой Л.А.. Москва, 1996 год, стр. 238.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. "Российская газета", N 256, 31 декабря 2001 (принят Государственной Думой Российской Федерации 21 декабря 2001 года).
4. Кодекс Законов о Труде Российской Федерации с изменениями и дополнениями на 9 октября 1995 года. Москва. Изд. «Теис», 1995 года.
5. Комментарий к кодексу законов о труде (с текстом по состоянию на 1 марта 1997 года). Под ред. Гусова К.Н., Москва, изд. «Проспект», 1997 года.
6. Федеральный закон от 23 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллектив трудовых споров».СЗ РФ, 27 ноября 1995 года, N 48, ст. 4557.
7. Федеральный закон «Об основах государственных службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г, № 119-ФЗ. СЗ РФ 1995 г., № 31. Ст.2990.
8. Федеральный закон от 25 августа 1995 года №153-ФЗ «О федеральном железнодорожном транспорте», (принят Государственной Думой Российской Федерации 20 июля 1995 года). "Российская газета", N 168, 30 августа 1995 года.
9. Закон СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», СЗ РФ, № 43, 14 октября 1989 года.
10. Федеральный Конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3 «О чрезвычайном положении», "Парламентская газета", N 99, 01 июня 2001 года.
11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 декабря 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия», "Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации", 1996 года, № 1., с.3.
12. Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров утверждено постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1999.
13. 13. Указ Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». "Ведомости СНД и ВС РСФСР", 21 ноября 1991, N 47, ст. 1611.
14. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П., учебник «Трудовое право России». М.: «Норма-Инфра», 1999 г.
15. Гусов К.Н., Толкунова В.Н., учебник «Трудовое право России», М.: «Юристъ», 2001 г.
16. Киселев И.Я «Зарубежное трудовое право», М.: «Норма-Инфра»,1998г.
17. Куренной М.П. «Трудовое право на пути к рынку». М.: «Дело», 1997 г.
18. Толкунова В.Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения». М.: «Юристъ», 1997 г.
19. Храмов В.О. «Методы познания и преодоления конфликтных ситуаций в производственном коллективе» М.: 1977 г.
20. Кичанова И.Н. «Конфликты: за и против» М.: 1978 г.
21. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. «Внимание: конфликт», Новосибирск, 1989 г.
22. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинение 20-е изд. Т. 6.
23. «Российская газета», 1999-2002 г. Володченко А. «Ставропольские маршрутки на тропе войны». «Правозащитник» № 1. 1998 г. Герасимова Е. «Экспертиза: Право на забастовку в российском законодательстве». Герасимова Е.
24. «Правозащитник» № 3. 1999 г. Моисеева Ю. «Право на забастовку».
25. «Гражданин и право». Памятная записка МБТ от 13 ноября 2001г.
26. Библиотека СОЦПРОФ «Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров». Талецкий П. Новосибирск, 21 декабря 2001 г.
27. «Человек и труд», № 3 2000 г. Лазарев В. «Трудовые споры: законодательство и практика».
28. Вестник Омского университета, 1999, Вып. 4. Кливер Е.П. «Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве».

1. Бюллетень Пресс - Службы Совета Федерации РФ.**БЮЛЛЕТЕНЬ ПРЕСС-СЛУЖБЫ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ РФ** [↑](#footnote-ref-1)
2. Толкунова В.Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения», Москва 1997 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР 1991. №23 [↑](#footnote-ref-3)
4. В дальнейшем – Закон РФ о коллективных трудовых спорах или Закон РФ от 20 октября 1995 г. // Российская газета. 1995 г. 5 декабря. [↑](#footnote-ref-4)
5. Функционирование системы по урегулированию трудовых споров обеспечивают Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров, Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Кодекс РСФСР об административных правонарушениях, Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений", ряд других законодательных и нормативных актов. [↑](#footnote-ref-5)
6. Толкунова В.Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения». Москва 1997 г., стр. 95. [↑](#footnote-ref-6)
7. Киселев И.Я. «Зарубежное трудовое право», Москва 1998 г., стр.156. [↑](#footnote-ref-7)
8. Киселев И.Я. «Зарубежное трудовое право», Москва 1998 г., стр.158. [↑](#footnote-ref-8)
9. Исключением является Великобритания, где забастовка влечет за собой прекращение трудового договора. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ст. 415 Трудовой Кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. Киселев И.Я. «Зарубежное трудовое право», Москва 1998 г., стр.168. [↑](#footnote-ref-11)
12. «Правозащитник» № 1 1998 г. Экспертиза Право на забастовку в российском законодательстве *Герасимова Е., юрист Института Свободных Профсоюзов (ИСП).* [↑](#footnote-ref-12)
13. Национальная служба новостей, Copyright. 1996. [↑](#footnote-ref-13)
14. Информационное Агенство «Восток-Медиа», 1999 г. [↑](#footnote-ref-14)
15. «Российская газета», 1999-2002 г. Володченко А.  «Ставропольские маршрутки на тропе войны».  [↑](#footnote-ref-15)
16. Куренной М. «Трудовое право на пути к рынку», Москва 1997 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ст. 398 Трудовой кодекс РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-17)
18. Толкунова В. Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения», Москва 1997 г. стр.10-11. [↑](#footnote-ref-18)
19. Журнал "Человек и труд" № 3, 2001 г. [↑](#footnote-ref-19)
20. Храмов В.О. «Методы познания и преодоления конфликтных ситуаций в производственном коллективе» Москва 1977 г., Кичанова И.Н. «Конфликты: за и против» Москва 1978 г., Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. «Внимание: конфликт» Новосибирск, 1989 г. [↑](#footnote-ref-20)
21. Газета «Правда». 1989 г. 14 августа № 8. [↑](#footnote-ref-21)
22. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. «Трудовое право России», Москва 2001 г., стр. 445 [↑](#footnote-ref-22)
23. Социальные конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования)// Москва.: УРСС, 1999, стр. 236. [↑](#footnote-ref-23)
24. Толкунова В.Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения». Москва 1997 г., стр.16. [↑](#footnote-ref-24)
25. П. 1 ст. 2 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 25 ноября 1995 г., № 175-ФЗ. Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, Ст. 4557. [↑](#footnote-ref-25)
26. П.4 ст. 6. 2 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 25 ноября 1995 г., № 175-ФЗ. Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, Ст. 4558. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ст.7, ст. 8. Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 25 ноября 1995 г., № 175-ФЗ. Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, Ст. 4558. [↑](#footnote-ref-27)
28. П.3 ст. 14. ФЗ № 197 от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». [↑](#footnote-ref-28)
29. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. Группа НОРМА-ИНФРА., Москва, 1999 г., стр. 323. [↑](#footnote-ref-29)
30. «Известия» 1989 г. 25 марта. [↑](#footnote-ref-30)
31. «Труд» 1989 г. 26 августа № 8. [↑](#footnote-ref-31)
32. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинение 20-е изд. Т. 6 стр. 259. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ст. 414 ТК РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-33)
34. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. Окунькова Л.А.. Москва, 1996., стр. 238. [↑](#footnote-ref-34)
35. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 10. [↑](#footnote-ref-35)
36. «Российская газета». 1995. 25 мая. [↑](#footnote-ref-36)
37. П.ж ст. 11 ФКЗ-№ 3 «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001 г. [↑](#footnote-ref-37)
38. СЗ РФ. 1995 г., № 31. Ст. 2990. [↑](#footnote-ref-38)
39. СЗ РФ. 1995 г., № 35. Ст. 3505. [↑](#footnote-ref-39)
40. БВС РФ. 1996 г., № 1. С. 3. [↑](#footnote-ref-40)
41. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. группа НОРМА-ИНФРА, Москва, 1999 г., стр. 321. [↑](#footnote-ref-41)
42. П. 1 ст.13 ФЗ № 197 от 25.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». [↑](#footnote-ref-42)
43. П. 3 ст. 13 ФЗ № 197 от 25.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». [↑](#footnote-ref-43)
44. П. 4 ст. 13 ФЗ № 197 от 25.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». [↑](#footnote-ref-44)
45. «Юридический Вестник», №4, февраль 2002 г. [↑](#footnote-ref-45)
46. «Свобода объединения», МБТ, 1996. П. 506, 507, 509, 511, 512). [↑](#footnote-ref-46)
47. «Гражданин и право». Памятная записка МБТ от 13 ноября 2001 г. [↑](#footnote-ref-47)
48. П. 3 ст. 410 Трудовой Кодекс РФ от 1февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-48)
49. ***Моисеева Ю. Статья «Право на забастовку», Тверской государственный университет,1999 г.***  [↑](#footnote-ref-49)
50. Ст. 411 Трудовой кодекс РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-50)
51. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. Гр. НОРМА-ИНФРА., Москва 1999, стр.323 [↑](#footnote-ref-51)
52. Ст. 411 Трудового кодекса РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-52)
53. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. Группа НОРМА-ИНФРА., Москва, 1999 г., стр. 324. [↑](#footnote-ref-53)
54. Ст.412 Трудового кодекса РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-54)
55. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. Группа НОРМА-ИНФРА., Москва, 1999 г., стр. 325. [↑](#footnote-ref-55)
56. Ст.412 Трудового кодекса РФ от 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-56)
57. Ст. 18 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ст. 405 ТК РФ о 1 февраля 2002 г. [↑](#footnote-ref-58)
59. Ст. 19 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. [↑](#footnote-ref-59)
60. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. «Трудовое право России», изд. Группа НОРМА-ИНФРА., Москва, 1999 г., стр. 319. [↑](#footnote-ref-60)
61. «Вечерний Новосибирск» 21 декабря 2000 г. [↑](#footnote-ref-61)
62. «Павозапщитник» № 3. 1999 г. Герасимова Е. «Ответственность за участие в забастовке». [↑](#footnote-ref-62)
63. «Правозащитник» № 3, 1999 г. ***Герасимова Е. «***Ответственность за участие в забастовке**» .** [↑](#footnote-ref-63)
64. «Российская газета» № 1, 1998 г. [↑](#footnote-ref-64)
65. «Хозяйство и право», № 11. 1998 г. [↑](#footnote-ref-65)
66. «Хозяйство и труд», № 2 февраль-март, 1999 г. [↑](#footnote-ref-66)
67. «Правозащитник» № 3, 1999 г. ***Герасимова Е. «***Ответственность за участие в забастовке**» .** [↑](#footnote-ref-67)
68. Кливер Е.П. «Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве», Омск, 1999 г. [↑](#footnote-ref-68)
69. Талецкий П.В. «Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров», Новосибирск, 2001 г. [↑](#footnote-ref-69)
70. Толкунова В.Н. «Трудовые споры и порядок их разрешения», Москва 1997 г. [↑](#footnote-ref-70)