**Содержание**

Введение 2

Право на забастовку 3

Заключение 15

Список использованной литературы: 16

**Введение**

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав второго поколения, т. е. социальных прав человека.[[1]](#footnote-1) Несмотря на это, в актах МОТ до сегодняшнего дня отсутствует закрепление права на забастовку, что не соответствует международным стандартам, принятым на более высоком уровне — ООН. Принятый ООН в 1966 г. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит указание на обязанность подписавших его стран обеспечить право на забастовку. Но порядок реализации этого права должен определяться национальным законодательством. Как отмечалось выше, конвенции и рекомендации МОТ прямо не провозглашают право на забастовки, но тем не менее это право упоминается в ряде конвенций. Например, Конвенция об упразднении принудительного труда № 105 (1957) запрещает использование принудительного или обязательного труда в качестве наказания за участие в забастовке. Контрольными органами МОТ — Комитетом по свободе объединения и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций сформирована практика применения принципов МОТ в отношении права на забастовку.

Между тем не во всех странах имеет место юридическое закрепление права на забастовку. В связи с этим ученые-трудовики обычно подразделяют государства на два вида: государства, где законом гарантировано право на забастовку (Германия, США и др.), и государства, которые признают свободу забастовок. В последних в законодательстве право на забастовку в позитивной форме не выражено, но забастовка в принципе не запрещается. Это право выводится из права на ассоциацию (Бельгия, Великобритания, Люксембург и др.).

**Право на забастовку**

Конституция РФ (ст. 37) признает право работников на забастовку, порядок реализации этого права предусмотрен ТК РФ.

Право на забастовку — коллективное по своей природе право. В этом смысле по своей сущности право на забастовку является коллективным правом и не укладывается в рамки индивидуальных трудовых отношений, «является выражением коллективной воли работников, а для регулирования действий коллектива нельзя механически применять те правила и законы, которые имеют своим назначением регулирование поведения отдельных лиц».[[2]](#footnote-2) В связи с этим участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Если забастовка как коллективный акт законна, то участие в ней не может рассматриваться как нарушение условий индивидуального трудового договора. Это действительно должны быть «коллективная воля», коллективное решение о проведении забастовки.

Носителями права на забастовку являются коллективные субъекты: профсоюзы, работники организации. Во многих странах право на забастовку понимается как право, принадлежащее исключительно профсоюзам. Поэтому забастовки, объявленные не профсоюзом или не получившие поддержки, одобрения профсоюзов, называются неофициальными и запрещаются законодательством (Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Португалия и др.). В ряде других стран право на забастовку признается по своей природе индивидуальным правом, поэтому им наделяются непосредственно работники (Италия, Нидерланды, Франция). Иногда в национальном законодательстве ряда стран вводится количественный критерий, согласно которому право на забастовку предоставляется двум и более работникам (Намибия), трем и более работникам (Гватемала, Коста-Рика), пяти и более (Панама).[[3]](#footnote-3)

Комитет по свободе объединения разъяснил, что данное право распространяется на трудящихся и их организации (профсоюзы, федерации, конфедерации). Как правило, право на забастовку признается МОТ за профсоюзными организациями. Между тем контрольные органы МОТ признали, что в национальном законодательстве возможно закрепление данного права в качестве предмета договора, заключенного при участии определенной части трудящихся независимо от их членства в профсоюзе.

В качестве необходимого условия реализации права на забастовку указанные органы называют обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства для принятия решения о забастовке. При этом особо подчеркивается, что требование о принятии решения о забастовке более чем половиной голосов всех заинтересованных трудящихся является чрезмерным и может затруднить проведение забастовки, особенно на больших предприятиях, при наличии профсоюзов с большим числом трудящихся. Иными словами, кворум и метод голосования и требуемое большинство голосов не должны быть такими, чтобы повлечь за собой риск серьезного ограничения права на забастовку.

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995) предоставлял право на забастовку как профсоюзным организациям, так и непосредственно работникам в лице органов общественной самодеятельности. В ТК РФ позиция законодателя изменилась в сторону ограничения самостоятельного независимого права профсоюзных организаций объявлять забастовки. По ТК РФ этим правом наделены субъекты коллективного трудового спора: работники организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профсоюзов), должно утверждаться для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (ст. 410). Но при этом правом на забастовку наделены работники не только организации в целом, объявить забастовку могут работники филиалов, представительств иных обособленных структурных подразделений организации. Во всех перечисленных случаях должны соблюдаться требования к кворуму: 1) правомочный состав присутствовавших на общем собрании (конференции) — не менее 2/3 от общего числа работников, делегатов конференции); 2) принятие решения о забастовке, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствовавших на собрании (делегатов конференции).

Согласно ТК РФ признаются незаконными и не допускаются забастовки в следующих случаях. Во-первых, всем работникам запрещены забастовки в периоды введения военного или чрезвычайного положения. Во-вторых, забастовки запрещены в органах и организациях по перечню, установленному ТК РФ (правоохранительные органы, Вооруженные Силы РФ, станции скорой и неотложной помощи и др.). В-третьих, забастовки запрещены в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, но только если создается угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (ст. 413). При отсутствии такой угрозы работники названных организаций вправе объявить забастовку. Названный перечень оснований признания забастовки незаконной является общей нормой, правилом. Федеральным законом право на забастовку может быть ограничено и в иных случаях. В случаях, когда законодательством забастовки не допускаются, решение по коллективному трудовому спору принимает административный орган. По ТК РФ этим правом наделено Правительство РФ (ст. 413), но рассмотрению коллективного спора названным органом должны предшествовать, по общему правилу, примирительные процедуры.

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995) фактически запрещал политические забастовки, установив, что признаются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя. ТК РФ названной формулировки не содержит. Но при этом в ТК РФ четко определена целевая направленность забастовки как способа разрешения конкретного коллективного трудового спора (ст. 409). Забастовки солидарности российским трудовым законодательством не предусмотрены, но и прямо не запрещены.

Законность средств забастовки связана с легализацией способов (форм) ее проведения. Забастовка состоит не в прекращении трудовых отношений, а в коллективном их приостановлении.

В современном законодательстве зарубежных стран признаются не только традиционные виды забастовок в форме полного или частичного приостановления работы, но и иные так называемые нестандартные, не связанные с прекращением работы: производительные забастовки, сидячие забастовки, замедление темпов работы, «шахматные», круговые, забастовки солидарности и др. В некоторых странах (Австралия, Южная Корея, Великобритания, Швеция) юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий — «промышленная акция», когда под законодательную защиту подпадает и ряд иных действий работников, не являющихся собственно прекращением работы.[[4]](#footnote-4) Принципы Контрольных органов МОТ не содержат определения забастовки, которые позволили бы сделать выводы в отношении законности различных способов проведения забастовки. Однако некоторые типы забастовочных действий (включая захват рабочих мест, снижение темпов работы или «работу по правилам»), которые не являются типичными случаями прекращения работы, признаются Комитетом по свободе объединений при том условии, что они осуществляются мирным путем. Комитет считает, что какие-либо ограничения относительно форм забастовочных действий оправданы только в том случае, если данные действия выходят за рамки действий мирного характера.

В ТК РФ легализована одна из форм забастовок в виде временного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» содержал довольно широкую трактовку средств разрешения коллективного спора. Согласно ст. 13 названного Закона 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 собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку. Что касается пикетов, то контрольные комитеты МОТ считают, что подобные действия не должны подлежать вмешательству со стороны государственной власти, и запрещение забастовочных пикетов оправдано только тогда, когда забастовка перестает носить мирный характер. В зарубежной практике в некоторых странах пикеты считаются просто средством информирования и не включают действий, препятствующих проходу не бастующих на свое рабочее место, в других странах пикеты могут считаться формой права на забастовку, а захват рабочих мест — его естественным продолжением.

«Законность средств, методов» проведения забастовок связана с соблюдением порядка (процедур) их объявления, а именно:

а) порядка проведения собрания (конференции) работников или сбора подписей в поддержку забастовки (ст. 410 ТК РФ);

б) уведомления о предстоящей забастовке (о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть письменно предупрежден не менее чем за 10 календарных дней, а в случае предупредительной забастовки — не менее чем за три дня (ст. 410 ТК РФ);

в) установление минимального объема услуг в определенных случаях (при проведении забастовки должен быть обеспечен необходимый минимум работ (услуг) (ст. 412 ТК РФ).

При нарушении хотя бы одного из перечисленных требований забастовка признается незаконной (ст. 413 ТК РФ).

Согласно ТК РФ решение о забастовке принимается тайным голосованием при соблюдении требований, предъявляемых к кворуму участников собрания (конференции) и работников, проголосовавших за проведение забастовки (ст. 410). Комитет по свободе объединения признает необходимым условием для осуществления права на забастовку принятие решения о забастовке именно тайным голосованием.

Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило, добровольных, за исключением случаев принудительного арбитража. Право на забастовку предполагает предварительное обращение в добровольном или принудительном порядке к процедуре «мирного» разрешения коллективного трудового спора. Как уже отмечалось, МОТ рекомендует применять добровольные процедуры примирения и посредничества, добровольный арбитраж. Административный совет Международного Бюро Труда МОТ отмечает, что основным принципом проведения забастовок в настоящее время служит их осуществление только в качестве крайней меры. Примирение, посредничество и арбитраж рекомендованы в качестве предварительного условия проведения забастовки, причем соответствующие процедуры должны быть беспристрастными и оперативными, а заинтересованные стороны должны иметь возможность участвовать в них на всех стадиях.[[5]](#footnote-5)

В ТК РФ в обязанности сторон коллективного трудового спора вменяется не только обязательное прохождение примирительно-посреднической процедуры, но и обязанность продолжить разрешение коллективного спора и в период проведения забастовки (ст. 412). Таким образом, забастовка не является основанием прекращения примирительных процедур.

Праву на забастовку должна корреспондировать обязанность государственных органов, а также работодателей воздержаться от каких-либо действий, направленных на подавление забастовок и наказание их организаторов и участников. Более того, право на забастовку должно обеспечиваться позитивными действиями государства по созданию гарантий осуществления этого права. Комитет по свободе объединения МОТ подчеркивает, что законное осуществление права на забастовку не должно повлечь каких-либо внесудебных мер наказания, означающих дискриминационные действия против профсоюзов и лиц, участвовавших в забастовке, причем эти гарантии должны носить пролонгированный характер. Комитет по свободе объединения отметил, что одним из вариантов защиты профсоюзных руководителей является положение, запрещающее увольнение таких трудящихся как во время пребывания на данном посту в профсоюзе, так и в течение определенного периода после ухода с этого поста, за исключением случаев серьезных проступков. В соответствии с международно-правовыми нормами в ТК РФ в отношении членов выборных профсоюзных органов установлены специальные пролонгированные гарантии (ст. 374, 376 ТК).

Дискриминационными признаются увольнения трудящихся, членов профсоюза и профсоюзных руководителей за участие в забастовке. Применение таких мер, по мнению контрольных органов МОТ, является нарушением принципа свободы объединения. В отношении права на забастовку подчеркивается, что сохранение трудовых отношений является нормальным правовым следствием признания права на забастовку. Таким образом, особое значение придается гарантиям сохранения трудовых отношений.

В отношении вмешательства полиции во время забастовки Комитет по свободе объединения отметил, что оно должно быть ограничено требованиями поддержания общественного порядка и только такими случаями, когда существует реальная угроза для правопорядка.

Гарантии сохранения трудовых отношений. В некоторых странах с обычной системой права считается, что забастовки могут повлечь прекращение трудового договора и позволяют работодателям заменить забастовщиков только что нанятыми работниками. В других странах в случае забастовки работодатели могут заменить на какое-то время бастующих. Комитет по свободе объединения не одобряет такую практику. Однако Комитет по свободе объединения считает, что замена бастующих может быть оправдана только в ограниченных случаях: в случае забастовки в жизненно важной службе, в которой забастовки запрещены законом, и когда создается обстановка острого национального кризиса.

В соответствии с ТК РФ (ст. 414) участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора. В этой части российское законодательство соответствует международно-правовым стандартам и рекомендациям МОТ. Вместе с тем в ТК отсутствуют ограничения прав работодателей на привлечение к работе других работников взамен бастующих. На период забастовки работодатель вправе заключить срочные трудовые договоры с новыми работниками (срок договора ограничивается событием — прекращением забастовки). Между тем Комитет экспертов МОТ в отношении замены бастующих новыми работниками заметил, что такая практика лишает права на забастовку своего содержания, национальное законодательство должно обеспечивать подлинную защиту этого права.

Согласно ТК РФ на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Но работодатель вправе не выплачивать названным работникам заработную плату, если коллективным договором или соглашением не предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Комитет по свободе объединения отмечает, что такая практика не порождает никаких возражений, выплата заработной платы работникам за период забастовки «не является обязательной и не запрещается».

Гарантии права на забастовку должны также обеспечивать добровольность участия в забастовке и не исключать возможности добровольного отказа от этого права, а также сохранение трудовых отношений. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию в забастовке или отказу от такого участия, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность (ст. 409 ТК РФ).

Право на забастовку означает также и установление гарантий возможности работы для тех, кто не участвует в забастовке. Комитет экспертов МОТ разделяет принцип права работать для лиц, не участвующих в забастовке, и дополняет его указанием на то, что в случае организации забастовщиками пикетов данное действие должно носить мирный характер и не вести к актам насилия в отношении отдельных лиц. Кроме того, Комитет по свободе объединения решил, что положения национальных законодательств о закрытии предприятий, учреждений в случае забастовки являются нарушением права на продолжение работы лиц, не участвующих в забастовке.

Согласно ТК РФ работникам, не участвующим в забастовке, оплачивается простой не по вине работников, в размерах, предусмотренных Кодексом, коллективным договором, соглашением (ст. 414).

Право на забастовку обеспечивается также и установленными законом гарантиями деятельности стачечных комитетов (органов, возглавляющих забастовку). Согласно ТК РФ органу, возглавляющему забастовку, предоставляются право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя необходимую информацию, приостанавливать и возобновлять забастовку (ст. 411). Поскольку представители этого органа участвуют в разрешении трудового спора, постольку им устанавливаются гарантии трудовых прав. Представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

Забастовка признается незаконной только на основании решения независимого органа (суда). Комитет по свободе объединения МОТ особо подчеркнул, что ответственность за объявление забастовки незаконной лежит не на правительстве, а на независимом органе, пользующемся доверием заинтересованных сторон, особенно в тех случаях, когда само правительство является стороной в споре.

Согласно ТК РФ таким органом является суд. Суд вправе не только признать забастовку незаконной, но и в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей не начавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок (ст. 413). ТК РФ определяет основания, порядок признания забастовки незаконной, юридические последствия такого признания в отношении работников и органа, возглавившего забастовку. До вступления этого решения в законную силу действует принцип законности проводимой забастовки. 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 о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию. В этой части важно подчеркнуть единство, взаимосвязь коллективного права на забастовку и индивидуальных трудовых прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора.

К ответственности за незаконные забастовки привлекаются и представительные органы работников, как правило, профсоюзы. В Законе РФ о коллективных трудовых спорах (1995) предусматривалась имущественная ответственность профсоюзов за незаконные забастовки, которая носила гражданско-правовой характер, возмещению подлежали не только прямые убытки, но и неполученные доходы в размере, определяемом судом.

В соответствии с ТК РФ в случае непосредственной угрозы жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней. В этой связи отметим, что контрольные органы МОТ признают правомочность предписаний о выходе на работу (приостановлении забастовки) в особо критической обстановке или для обеспечения работы жизненно важных служб в строгом смысле данного термина. Однако эти предписания не должны вести к злоупотреблениям таким средством возобновления работы.

Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Это положение концепции права на забастовку не является общепризнанным в зарубежной практике. Международная организация труда также не имеет однозначной позиции в отношении легализации права работодателей на локаут, ограничившись в рекомендательных актах лишь упоминанием о таковом. Европейская социальная хартия устанавливает в общей декларативной форме право трудящихся и работодателей на коллективные действия.

В Законе РФ о коллективных трудовых спорах и ТК РФ локаут характеризуется как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Иными словами, локаут влечет прекращение трудовых отношений. Как уже отмечалось, в действующем российском законодательстве также нет запретов найма замещающих работников вместо бастующих. В связи с этим работодатель вправе в случае забастовки работников, не участвующих в забастовке, приказом временно перевести на другую работу по производственной необходимости для устранения простоя (ст. 74 ТК РФ) или заключить срочный трудовой договор с новым работником (ст. 59 ТК РФ). Таким образом, ТК РФ, с одной стороны, запрещает локауты, с другой — допускает иные формы противодействия работодателя реализации работниками права на забастовку.

**Заключение**

Таким образом, право на забастовку давно признано международным сообществом в качестве права каждого работника на защиту своих прав. В этой связи право на забастовку занимает значимое место в структуре правового статуса личности и в Российской Федерации. Часть 4 статьи 37 Конституции России признает право на забастовку за каждым работником как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора. Однако, данное право, предоставленное Конституцией государства, может быть ограничено федеральным законодательством по основаниям, предусмотренным Конституцией РФ.

Мировая и российская практика показывает, что забастовки могут иметь место в любом предприятии (организации) при наличии коллективного трудового конфликта, независимо от социально-экономического состояния государства и методов государственного управления. В России забастовки часто используются работниками не в качестве крайнего способа разрешения коллективного трудового спора, а в качестве средства оказания влияния на работодателя, администрацию предприятия, органы власти субъекта РФ, федеральные органы государственной власти.

**Список использованной литературы:**

1. Конституция Российской Федерации. – М., 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г.). – М., 2002
3. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изменениями от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.) //СЗ РФ от 27 ноября 1995 г. N 48, ст. 4557; от 12 ноября 2001 г., N 46, ст. 4307; от 7 января 2002 г. (Часть I), N 1, ст. 2
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г.) //СЗ РФ от 15 января 1996 г. N 3, ст. 148; от 25 марта 2002 г., N 12, ст. 1093; от 29 июля 2002 г., N 30, ст.ст. 3029,3033;
5. Власов В.И., Крапивин О.М. Разрешение коллективных трудовых споров // Гражданин и право. - N2, 3. - февраль, март 2001 г.
6. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации /Отв.ред. Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2002
7. Кузнецов М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - №8. - август 2001 г.
8. Куренной А. М. Трудовые споры. Практический комментарий. М.: Дело, 2001
9. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 4–46.
10. Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 96.
11. Соловьев Участие профсоюзного органа в конфликтной ситуации // Гражданин и право. - N 6. - июнь 2001 г.
12. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002
13. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и до­полненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 2003
1. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 4–46. [↑](#footnote-ref-1)
2. Баглай М. В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. С. 119. [↑](#footnote-ref-2)
3. Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 96. [↑](#footnote-ref-3)
4. Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2001. № 4. С. 96. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и до­полненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 2003 [↑](#footnote-ref-5)