

ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ЗАБАСТОВКУ КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Крапивина Г. М.

*Крапивина Гульназ Муллануровна / Kravina Gulnaz Mullanurovna - магистрант,
направление: юриспруденция, кафедра гражданского права и гражданского процесса,
Набережночелнинский институт
Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Набережные Челны*

Аннотация: институт трудовых споров — один из самых динамично развивающихся институтов трудового права за последние десятилетия. Исторический аспект изучения проблем трудовых споров в России заслуживает пристального внимания, более того, любые пробелы в социальной политике всегда чреваты трудовыми конфликтами. В статье изучен порядок рассмотрения коллективных трудовых конфликтов, возникающих между участниками трудовых отношений, и возможности разрешения указанных споров посредством проведения забастовки. Проанализированы причины неэффективности соответствующих правовых норм. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: коллективный трудовой спор, забастовка, примирительная комиссия.

Актуальной становится проблема нарушения прав и свобод работников со стороны работодателей. Рабочие и служащие стали активно защищать свои права не только на стадии переговоров с работодателями, но и передавать трудовые споры на рассмотрение судов. Всё меньше и меньше людей готовых прощать работодателям задержку заработной платы, её уменьшение, необоснованное уменьшение премиальных, незаконное увольнение и небрежное отношение к личности работника. Поэтому восстановление нарушенных прав работников, порой «доведенных» до отчаяния и нежелания работать, является весьма значимым для общества в целом.

Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора провозглашено ст.37 Конституции, которая гласит: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее ТК РФ) под забастовкой понимается временный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора [5, 120].

При этом временный характер забастовки подразумевает прекращение работы, не прекращая трудовые отношения с работодателем. На время забастовки у работника сохраняется место работы и должность. Однако Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет. В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки.

Очевидно, что добросовестное поведение работодателя должно заключаться в проведении переговоров с органом, возглавляющим забастовку, и в отказе от тех преимуществ, которые были созданы существованием пробелов в законодательстве.

Имеет место быть сложность процедуры проведения забастовки, а именно наличие ряда важных нюансов - правильном ее оформлении, поэтому на практике воплощать конституционное право на забастовку в жизнь очень не просто.

Реализация этого права возможна лишь после того, как примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель не выполняет соглашений, достигнутых сторонами в ходе разрешения спора, или не исполняются решения трудового арбитража.

Важно также соблюдать кворум представителей на собрании (конференции) при принятии коллективных решений (п.3 ст.399, п.2 ст.410 ТК РФ); своевременно оповещать работодателя о предстоящей забастовке (п.6, п.7 ст.410 ТК РФ); соблюдать условия ст. 413 ТК РФ.

Процесс реализации данного права не прост и полон условностей. При несоблюдении одного из условий, забастовка признается незаконной и влечет за собой ответственность работников. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. А представительный орган работников, осуществляющий незаконную деятельность, обязуется возместить убытки, причиненные работодателю, за счет своих средств, определенных судом.

Используя предусмотренное Конституцией Российской Федерации право, федеральный законодатель ввел некоторые ограничения права на забастовку. К ним относятся:

- запрещение принимать участие в забастовках для государственных служащих;

- недопущение забастовок авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения;
- запрещение организации забастовок и участия в их проведении сотрудникам федеральной фельдъегерской связи;
- недопущение забастовок работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц;
- запрещение проведения забастовок сотрудникам милиции;
- запрещение участвовать в забастовках военнослужащим.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день существует ряд недочетов в вопросе осуществления права на забастовку.

Следует включить в ТК РФ норму, которая запрещала бы работодателю принимать на работу временных работников на период забастовки с целью замены бастующих. В этом случае уровень правовой защищенности работников, участвующих в забастовке, возрастет.

Работники, для которых установлены ограничения на проведение забастовки, пользуются правом использовать другие средства разрешения коллективного трудового спора. Помимо попытки урегулировать разногласия путем примирительных процедур, они могут обратиться к Правительству Российской Федерации, которое в десятидневный срок должно принять решение по коллективному трудовому спору (ст.413 Кодекса). Таким образом, запрещение организации и проведения забастовок для некоторых категорий работников компенсируется возможностью применения других способов разрешения коллективных трудовых споров, что в полной мере соответствует сложившимся в международном трудовом праве представлениям о недопустимости полного запрета коллективных действий работников, необходимости создать механизмы, обеспечивающие эффективное урегулирование трудового конфликта.

Очевидно, что право на забастовку является важным элементом общества. Но не стоит забывать также, что забастовка – это острая реакция на глубокие противоречия, сильные воздействия и отражение серьезных проблем в экономической и социальной сферах, а также это самый радикальный способ разрешения трудовых споров. Поэтому на примирительной стадии постараться устранить противоречия уже возникшего между сторонами трудового правоотношения разногласия путем проведения переговоров, выяснения его причин.

Литература

1. *Магницкая Е. В.* Трудовое право. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 312 с.
2. *Куренной А. М.* Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2015. 848 с.
3. *Морозова Л. А.* Теория государства и права. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 464 с.
4. *Тыщенко А. И.* Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М.: ИЦ РИОР. НИЦ ИНФРА-М, 2016. 203 с.
5. *Хабибулин А. Г.* Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 336 с.