

**Авторы:**

**Губерт Юлия Сергеевна**

студентка

**Самсонова Анастасия Сергеевна**

студентка

**Научный руководитель:**

**Горожанкина Марина Анатольевна**

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный

университет путей сообщения»

г. Новосибирск, Новосибирская область

## **ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

***Аннотация:** в данной статье рассматривается забастовка как способ защиты прав работников. Авторами исследуются проблемы правового регулирования забастовок в России.*

***Ключевые слова:** забастовка, трудовые права, работники, работодатели, незаконные забастовки.*

Защита трудовых прав работников – основная задача правового регулирования правоотношений между работником и работодателем, направленная на защиту нарушенных прав. В трудовом законодательстве целый комплекс норм посвящен данной проблеме. В соответствии с трудовым законодательством РФ, работники обладают значительными правами в сфере труда. Права работников реализуются посредством обязанностей работодателей. В том случае, если работодатель нарушает права работников, работники имеют возможность отстаивать свои права всеми способами, не запрещенными законом, данное положение закрепляется в ст. 45 Конституции РФ [2, ст. 45], а также в ст. 352 Трудового Кодекса РФ [3, ст. 352].

В вопросе о разрешении трудовых споров следует различать понятия самозащиты и забастовки. Самозащита осуществляется для разрешения индивидуальных трудовых прав работников, забастовка же является коллективным способом разрешения трудовых споров.

В актах Международной организации труда право на забастовки непосредственно не упоминается, оно следует из содержания Конвенции №87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» [1], ведь невозможно в полной мере реализовать право на свободу ассоциаций без права на забастовку. В современном мире право на забастовку признают все промышленно развитые страны Европы. Порядок реализации права на забастовку отражается в национальном законодательстве. Исходя из этого исследователи разделяют государства на два вида: где законом гарантировано право на забастовку и которые признают свободу забастовок. В соответствии со ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений [5, с. 276]. Российская Федерация относится к первой группе, т.к. право на забастовку признается в п. 4 ст. 37 Конституции и закрепляется в ст. 409 Трудового Кодекса.

Первой широкомасштабной акцией протеста в истории России стала шахтерская забастовка 1989 года и с 1990 года ведется статистика забастовочного движения.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Порядок проведения забастовки раскрывается в ст. 410 ТК РФ.

Законодательство предусматривает наличие определенных гарантий для работников в связи с проведением забастовки. Работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки, проводимой с соблюдением требований, установленных в законодательстве.

Проблемой правового регулирования забастовок может считаться и то, что в случае признания забастовки незаконной по российскому законодательству,

осуществление протестных действий работниками может расцениваться работодателем как неоднократное неисполнение работниками своих трудовых обязанностей без уважительных причин, что может повлечь за собой увольнение, по основаниям предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Незаконной забастовкой будет считаться та забастовка, которая была объявлена без учета требований действующего законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то в этом случае к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения). В соответствии со ст. 413 ТК РФ действия работников, продолживших бастовать, можно будет квалифицировать как прогул или иной дисциплинарный проступок.

Примером может послужить решение гражданского дела о незаконной забастовке в ЗАО «Форд Мотор Компани». Закрытое акционерное общество обратилось в Ленинградский областной суд с исковым заявлением к забастовочному комитету в составе 8 человек и первичной профсоюзной организации «Форд» о признании забастовки незаконной. Руководствуясь статьями 194–198 Гражданского процессуального кодекса РФ суд решил удовлетворить исковые требования, признать забастовку незаконной, обязать первичную профсоюзную организацию и забастовочный комитет в составе 8 человек проинформировать всех работников ЗАО «Форд Мотор Компани» о вынесенном судебном решении и взыскать с первичной профсоюзной организации и забастовочного комитета в составе 8 человек судебные расходы в равных долях [4].

По данным Росстата с начала 1990-х годов наблюдалось три всплеска забастовочной активности. Первая волна забастовок была в 1991–1992 гг., когда снижение реальной заработной платы в условиях инфляции привело к увеличению числа забастовок.

Следующий подъем наблюдался в 1995–1998 гг., с пиком в 1997 г., когда Росстат зафиксировал максимальное за весь период число забастовок и участвующих в них работников. Этот период знаменитых шахтерских «рельсовых войн»

и активных выступлений бюджетников примерно совпадает по времени с пиком невыплат заработной платы.

Третий всплеск забастовок фиксируется в 2004–2005 гг., когда общее число бастующих выросло по сравнению с 2003 г. более чем в 30 раз. Этот подъем был связан с принятием 122-го закона «О монетизации льгот» и осуществлением сопряженных с ней реформ бюджетной сферы. В последующие годы о рабочем движении почти забыли – немногие всплески протестной активности рабочих происходили вопреки общей тенденции.

В 2006 – 2008 гг. статистика регистрирует уже не сотни и даже не десятки, а единичные случаи забастовок, хотя они выглядят довольно мощными по охвату и длительности [6].

В последние годы Федеральная служба государственной статистики не зафиксировала активность рабочих забастовок, большое число работников не имеют достаточных знаний о данном способе защиты своих прав и умения им пользоваться. И здесь на первое место выдвигается необходимость целенаправленной просветительской деятельности как со стороны государственных органов по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, так и со стороны профессиональных союзов.

Таким образом, целью регулирования права на забастовку и порядка его реализации по трудовому законодательству РФ должно стать установление баланса между интересами работников и работодателей. Можно выделить следующие направления, по которым нужно совершенствовать правовое регулирование забастовок:

1. Расширение круга вопросов, входящих в основной предмет коллективного трудового спора, для урегулирования которых работники могут прибегать к забастовке.

2. Отмена формальных ограничений, касающихся процедуры организации и проведения забастовки.

**Список литературы**

1. Конвенция Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» от 09.07.1948 №87 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121088/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/)
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – №1 (Ч. 1). – Ст. 3.
4. Решение Ленинградского областного суда от 28.12.2015 по делу №3–12/2016 (3–94/2015;) ~ М-139/2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-leningradskij-oblastnoj-sud-leningradskaya-oblasts/act-564732907/>
5. Горожанкина М.А. Гарантии и компенсации: проблемы правового регулирования / М.А. Горожанкина // Наука, образование, общество: перспективы развития: Сборник V межд. научно-практ. конф. Т. 2. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – 276 с.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>