

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Проблемы правового регулирования забастовок в России

Научный руководитель – Бишенова Марита Мусовна

Кочесокова Милана Каральбиевна

Студент (бакалавр)

Северо-Кавказский институт - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет экономики и управления, Истории и теории государства и права, Пятигорск, Россия

E-mail: kochesokova.2000@mail.ru

За последнее десятилетие трудовой кодекс претерпел различные изменения. Законодательством отрегулированы многие спорные вопросы, которые могут возникнуть между работником и работодателем.

Конституция РФ регламентирует право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. В случаях, когда стороны не достигают соглашения после проведения примирительных процедур по возникшему трудовому спору, работники вправе организовать забастовку. Порядок, процедура и сроки проведения забастовки достаточно детально регламентированы ТК РФ, однако остается дискуссионным вопрос об эффективности данной нормы для защиты коллективных прав работников.

Как показывает практика, работники при реализации данной нормы сталкиваются с различного рода проблемами. Речь здесь идёт о вполне конкретных вещах, а именно о намеренно создаваемых препятствиях со стороны государства в виде усложнения порядка проведения забастовок. В частности, губительной для забастовочного движения является норма, обязывающая участников забастовки предупреждать работодателя о начале ее проведения не позднее, чем за 5 дней, а о забастовке, объявленной профсоюзом, представителя работодателя не позднее, чем за 7 дней (п. 8 ст. 410 ТК РФ). На практике все это приводит к тому, что работодатель за это время имеет возможность предпринять комплекс мер, направленных на недопущение проведения данного мероприятия. Самая простая и очевидная из них: поиск новых работников (штрейкбрехеров), готовых выполнять работу за бастующих рабочих. Таким образом, работодатель просто отражает оказываемое на него давление, производственный процесс не прекращается, а, следовательно, цели забастовки не достигаются [2].

Следующая мера - это когда работодатель, предупрежденный, за пять дней или за неделю, может оказывать воздействие на процесс подготовки к забастовке путём выявления инициаторов и лидеров. Администрация запугивает таких людей, применяет различные меры психологического насилия, угрожает увольнением и прочее. С другой стороны, ненадлежащее извещения работодателя о времени и дате забастовки влечёт признание ее незаконной. Проблема данной нормы налицо: исполнение трудовым коллективом данного закона влечёт практически неизбежный провал забастовки, а неисполнение - признание ее незаконной.

Еще одной проблемной нормой в организации забастовки является п. 4 ст. 414 ТК РФ, позволяющая работодателям не платить зарплату работникам, участвующим в забастовке во время ее проведения. Иными словами, рабочий, решившись, наконец, отстаивать своих прав и принуждение работодателя реализовать его права, теряет заработную плату во время процесса отстаивания своих трудовых прав на совершенно законных основаниях. Это, безусловно, лишает стимула рабочих на организацию забастовки [3].

Согласно п. 4 ст. 410 ТК РФ, работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению. Представители работодателя ч. 1 ст. 416 ТК РФ несут ответственность за непредоставление помещения для таких целей [1]. Да, действительно, такая норма существует, и создана она в интересах работников, однако, несмотря на наличие административной ответственности, данное право практически не реализуется.

Право на забастовку ограничивается например федеральным законом «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», Воздушным Кодексом РФ (статья 56).

Данные ограничения по мнению законодателя должны предотвратить на железнодорожном и воздушном транспорте риски связанные с прекращением работы персоналом и которые могут привести к человеческим жертвам.

Однако работники гражданской авиации посчитали запрет на забастовку ограничением их прав в борьбе с не справедливыми решениями администрации. В результате в Конституционный суд от имени ФПАД России и Тюменская территориальная организация ФПАД в 2003 году был направлен иск с требованием признания вышеуказанных положений неконституционными. К сожалению вопрос не был рассмотрен так как Конституционный суд не принял документ к рассмотрению.

Социолог и руководитель проекта «Мониторинг трудовых протестов» Пётр Бизюков объясняет, что Трудовой кодекс предусматривает право трудящихся на забастовку, но в законе прописана очень сложная, долгая, запутанная процедура: «Соблюсти всё то, что там написано, крайне непросто. Нужно организовать собрание коллектива, чтобы выдвинуть претензии, заявить о трудовом споре, потом нужно проводить примирительные, согласовательные процедуры. Если они не привели к успеху, необходимо собрать не менее половины коллектива, чтобы объявить о начале забастовки, согласовать, как именно она будет проходить». Вся эта процедура займет не меньше трёх недель, а работодатель может придаться к какой-нибудь бумаге, и придётся всё начинать сначала.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что, несмотря на то, в ТК РФ трудящимся предоставляется право на забастовку, пользоваться этим институтом затруднительно. Действительно право на забастовку - это крайняя мера в борьбе за свои права. Однако если трудящиеся имеют право на забастовку, то законодатель должен прописать данное право в первую очередь в интересах трудящихся, а не в интересах работодателя. Мы считаем, что данный институт должен быть доработан в плане конкретизации организационных моментов начала, проведения и окончания забастовки, чтобы работники действительно могли использовать данный институт для реализации своих насущных прав.

Источники и литература

- 1) Ильин В. П. Реализация права на забастовку в Российской Федерации / В. П. Ильин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 27 (265). — С. 189-192. — URL: <https://moluch.ru/archive/265/61364>
- 2) Сафиев Р. Р. Проблемы реализации и правового регулирования забастовок в России// LegalBook.ru <https://legalbook.ru/trudovoe-pravo/523-problemy-realizacii-i-pravovogo-regulirovaniya-zabastovok-v-rossii.html>
- 3) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) <http://www.consultant.ru>