

УДК 349.2+331.109.32

## ЗАБАСТОВКА КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

**М. В. Новицкая**

старший преподаватель кафедры правовых дисциплин,  
Могилевский институт МВД (Беларусь)  
e-mail: [mariya-nov@mail.ru](mailto:mariya-nov@mail.ru)

**А. А. Кошман**

курсант 3-го курса факультета милиции,  
Могилевский институт МВД (Беларусь)

***Аннотация.** В представленной статье на основе анализа законодательства Республики Беларусь, научных взглядов зарубежных авторов исследовано определение понятия «забастовка», выделены его существенные признаки, сделаны выводы.*

***Ключевые слова:** коллективный трудовой спор, забастовка, профсоюз, ответственность, принуждение, ограничения.*

***Annotation.** In the presented article on the basis of the analysis of the legislation of the Republic of Belarus, scientific views of foreign authors the definition of the concept «strike» is investigated, its essential signs are allocated, conclusions are drawn.*

***Keywords:** collective labor dispute, strike, Union, responsibility, compulsion, constraint.*

В процессе реализации права на труд интересы сторон трудовых отношений не всегда совпадают, что может порождать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Порядок разрешения трудовых споров определен Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК). Следует отметить, что крайней мерой урегулирования коллективных трудовых споров является забастовка. Нормативно закрепление права на забастовку прошло сложный исторический путь развития: от полного запрета с применением к его нарушителям уголовной ответственности до его легализации в законодательстве.

Сегодня право на забастовку признано всеми промышленно развитыми странами, а порядок его реализации определен национальным законодательством. При этом следует отметить, что в некоторых странах право на забастовку гарантировано государством, в некоторых — признается свобода забастовок, вытекающая из права на ассоциации. В контексте изложенного следует отметить, что Республика Беларусь относится к первой группе стран, где право на забастовку гарантируется Основным Законом государства (ст. 41) и закрепляется в ТК.

Проблема реализации права на забастовку связана с тем, что при высокой степени эффективности защиты интересов работников не должны быть нанесены тяжелые материальные потери для нанимателя. Современное трудовое законодательство закрепляет права и обязанности всех субъектов трудовых и тесно связанных с ними отношений, постулируя возможность реализации на одинаковом уровне. Следовательно, право на забастовку предполагает детальную правовую регламентацию и наличие определенных ограничений.

Анализ законодательства, регулирующего право на забастовку, позволяет выделить его сущностные признаки:

1. Забастовка является крайней мерой удовлетворения требований наемных работников. Реализовать право на забастовку возможно только в том случае, если стороны исчерпали все законодательно закрепленные способы урегулирования своих разногласий (примирительная комиссия, посредничество, арбитраж). В. Н. Толкунова считает, что забастовка это крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора. Она является ультимативным действием работников, которое реализуется путем прекращения работы в целях выполнения нанимателем выдвигаемых требований, не урегулированных в примирительных процедурах [1.1, с. 127].

Согласно нормам ТК забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня окончания всех примирительных процедур, если стороны не достигли консенсуса [1.2, ч. 2 ст. 388].

2. Выражается в форме временного приостановления выполнения трудовых обязанностей. Исходя из сущности забастовки, она не может быть бессрочной, при этом в законе конкретный срок проведения забастовки, как правило, отсутствует. Предполагается, что он определяется моментом достижения соглашения между сторонами спора.

В законодательстве отдельных государств (Болгарии, Венгрии, Германии, Кипре, Литве, Польше, Румынии и Эстонии) допускается проведение предупредительной забастовки в форме краткосрочного прекращения работы, однако, везде при этом ограничивается по времени; в Великобритании и Ирландии допускается при соблюдении определенных условий [1.3, с. 93]. Такую забастовку работники проводят с целью привлечения внимания нанимателя и общественности к серьезности своих намерений по достижению выдвигаемых требований. Ее проведение по продолжительности чаще всего занимает от одного часа до одного дня, и на работников возлагается обязанность предупредить нанимателя заранее о намерении проведения забастовки. Так, например, согласно ч. 6 ст. 410 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК России) такая забастовка может быть проведена в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией. Срок уведомления нани-

мателя напрямую зависит от уровня социального партнерства, на котором возник коллективный трудовой спор.

Объявить предупредительную забастовку вправе представительный орган работников (профсоюз), участвующий в примирительных процедурах. Он же возглавляет забастовку и выполняет обязанности, возложенные на него законодательством, например, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

В ТК РБ возможность проведения предупредительной забастовки отсутствует, что, на наш взгляд, значительно снижает эффективность примирительных процедур, а потому учет прогрессивного опыта российского законодательства может положительным образом сказаться на нормах национального права.

3. Природа осуществляемых работниками действий. Н. Л. Лютов предлагает рассматривать забастовку в узком и широком смыслах. Под забастовкой в узком смысле подразумевается временное прекращение работниками своей работы. В широком смысле — деятельность, содержащая «также иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия (замедления работы и иные нарушения обычного хода ее выполнения для удовлетворения требований работников)» [1.4, с. 211].

В ТК понятие забастовки, с позиции осуществляемых работниками действий, закреплено в узком смысле. Иные формы протеста работников не признаются забастовкой.

Следует отметить сложность механизма организации проведения забастовки. Национальное законодательство Беларуси не является исключением. Так, во-первых, забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора предусматривает обязательные примирительные процедуры, длительность которых с момента выдвижения требований и завершения работы трудового арбитража в целом может составлять около 40 дней. Во-вторых, решение о проведении забастовки принимается либо на собрании, на котором присутствует более половины работников, либо на конференции, на которой присутствуют не менее 2/3 избранных делегатов, тайным голосованием [1.2, ст. 389]. Все это в совокупности затрудняет организацию и проведение законной забастовки. Схожее положение характерно для многих государств. Поэтому профсоюзы или работники часто предпочитают объявить забастовку вообще без прохождения официальных процедур или используют различные формы забастовочных действий, дающие «эффект забастовки без забастовки». Это, например, «работа по правилам», «сидячие забастовки», остановка работы продолжительностью менее чем одна смена или использование права на индивидуальный отказ от работы как одна из форм легальной забастовки [1.5, с. 493]. И если, например, для Беларуси и России проведение подобных акций не укладывается в правовое поле, то во многих зарубежных странах они признаются легальными. При про-

ведении таких видов акций работники формально не нарушают своих трудовых обязанностей, а значит, они могут определенным образом воздействовать на нанимателя, сохраняя при этом свои интересы с малыми материальными потерями. Следовательно, в целях повышения эффективности механизма защиты коллективных интересов работников, на наш взгляд, целесообразно включить в легальное определение понятия «забастовка», закрепленное в ТК, слова «иных действий работников, направленных на замедление работы либо на остановку или ограничение производительности труда».

4. Добровольность забастовки. Право на участие в забастовке реализуется работниками добровольно. Никто не может заставить участвовать в забастовке или отказаться от участия в ней. Непрямой формой принуждения можно считать невозможность работника, отказавшегося от участия в забастовке, продолжить выполнение своих трудовых обязанностей. В этом случае у нанимателя в отношении данного работника возникает обязанность производить выплату заработной платы не ниже  $2/3$  установленной ему тарифной ставки (оклада) [1.2, ч. 2 ст. 396, ч. 1 ст. 71].

Прямое насилие или угроза применения насилия в целях принуждения к участию или отказу от участия в забастовке признается на основании ст. 399 ТК уголовно-наказуемым деянием. К виновным лицам могут быть применены следующие виды наказаний: штраф, или лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арест, или ограничение свободы на срок до трех лет.

5. Забастовка является коллективным действием, носит организованный характер. Право на забастовку по своей сути является коллективным. Реализовать право на забастовку могут такие коллективные субъекты трудового права, как профсоюзы или работники организации. Во многих странах право на забастовку признается исключительно за профсоюзами. В том случае если забастовка объявлена не профсоюзом или при отсутствии его одобрения, поддержки ее проведения, забастовка признается незаконной (Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Португалия и др.) [1.6, с. 1044].

В соответствии с нормами права Республики Беларусь, в частности со ст. 22 Закона «О профессиональных союзах», профсоюзы наделены правом на организацию и проведение забастовок. При этом решение о проведении забастовки принимается не представительным органом работников, а общим собранием (конференцией) работников. Далее все мероприятия по организации и проведению забастовки выполняет представительный орган работников. Его роль в организации данного процесса переоценить невозможно. Грамотные, с точки зрения права, действия представительного органа работников — залог успешного разрешения коллективного трудового спора.

6. Цель забастовки — разрешение коллективного трудового спора. Отметим, что в законодательстве Беларуси право на забастовку может быть использовано работниками для защиты их социально-экономических интересов, выдвижение политических требований не допустимо. Право на забастовку не является абсолютным. Закон допускает введение ограничений, если это вызвано интересами национальной безопасности, необходимостью поддержания общественного порядка, сохранения здоровья населения, защиты прав и свобод других лиц [1.2, ч. 3 ст. 388].

Изложенное позволяет прийти к выводу, что в современном мире право на забастовку является одним из действенных способов отстаивания работниками своих социально-экономических интересов, к которому можно прибегнуть в крайнем случае. Как правовое явление забастовка имеет свои существенные признаки, позволяющие отграничить ее от иных акций протеста.

В осуществлении такого сложного, многопланового процесса, как забастовка, особая роль принадлежит профсоюзу. Он как основной представительный орган работников участвует на всех этапах ее проведения. Именно от его компетентности и авторитетности зависит законность проведения забастовки и положительный результат в урегулировании коллективных разногласий.

1. Толкунова В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М. : Проспект, 2004. 288 с. [Вернуться к статье](#)

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. Доступ из справ.-правовой системы «Эталон». [Вернуться к статье](#)

3. Черняева Д. В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 2. С. 86–96. [Вернуться к статье](#)

4. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : Проспект, 2007. 255 с. [Вернуться к статье](#)

5. Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики. 2009. № 4. С. 485–502. [Вернуться к статье](#)

6. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с. [Вернуться к статье](#)