

КОЛЛЕКТИВНАЯ ТРУДОВАЯ ЗАБАСТОВКА: ВИДЫ, ПРИЧИНЫ, ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ

Карабатова Ю.А.

**научный руководитель – канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.
Сибирский Федеральный Университет**

Забастовка - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 Трудового кодекса). Статья 37 Конституции РФ признает забастовку законным способом разрешения коллективного трудового спора.

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки, если:

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение спора.

Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации, которое считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа работников (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания необходимо собрать подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки возглавляющий ее орган обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден письменно не позднее чем за 10 календарных дней.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Виды коллективных трудовых забастовок:

1. Предупредительная забастовка – забастовка, которая предпринимается с целью привлечения внимания работодателя или внимания общественности к серьёзности определённых требований или позиции работников (такая забастовка обычно продолжается один час или максимум один день) и о проведении которой работодатель предупреждён заранее.

2. Неожиданная забастовка – кратковременная предупредительная забастовка, о проведении которой работодатель заранее не предупреждается.

3. Поочерёдная забастовка – вид забастовки, когда несколько подразделений, действующие в одной компании проводят забастовку, т.е. приостанавливают работу в соответствии с заранее установленным порядком.

4. Сидячая забастовка – вид забастовки, при которой работники остаются на своих рабочих местах, т.е. на территории предприятия.

5. Снижение темпа работы – забастовка, при которой работники исполняют свои обязанности исключительно медленно, таким образом не рискуя потерять многочисленные материальные права или выплаты в ходе забастовки.

6. Работа по всем правилам – вид забастовки, когда работники выполняют свои обязанности, вытекающие из их трудовых договоров, исключительно точно, настаивая на том, чтобы применялись различные правила внутреннего распорядка, касающиеся техники безопасности.

7. Добровольная работа – забастовка, идущая в обратном направлении – работники остаются на рабочих местах, несмотря на решение работодателя временно закрыть компанию и прекратить её деятельность.

Причины коллективных трудовых забастовок

До недавнего времени департамент занятости выделял девять «причин забастовки»: требование увеличить зарплату; другие споры, связанные с оплатой труда; рабочее время; разграничительные споры; занятость и вопросы увольнения (включая сокращения); иные персональные вопросы; иные соглашения и правила работы, а также дисциплина; статус профсоюза; акции поддержки.

В то же время причиной забастовки не всегда может быть конфликт между работниками и работодателями. Известны случаи, когда противостояние различных профессиональных групп в рамках одного предприятия или одной отрасли приводило к забастовкам.

Формы разрешения

В период проведения забастовки стороны спора обязаны продолжить его разрешение путем проведения примирительных процедур.

Забастовка прекращается: подписанием соглашения об урегулировании конфликта; признанием ее незаконной.

Соглашение по урегулированию конфликта

Соглашение, основанное на урегулировании конфликта, подразумевает нахождение решения путем уязывания интересов и целей сторон и тем самым снижения остроты противоречий. Такое соглашение является, как правило, результатом переговоров.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки: 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и т.п.; 2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и тепло-, водо-, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

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.

Список использованных источников

1. Лушников А., Лушникова М. Право на забастовку: Историко-правовое эссе //Правоведение. -2005. - № 5. С. 51 – 73.
2. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (с изменениями от 24, 25 июля 2006 г., 30 июня 2007 г.)